

I. INTRODUCCIÓN

Se habla de "tomar conciencia", o también de "proceso de concientización en diversos sentidos que por tanto reclaman la delimitación de lo que en efecto se pretende designar en cada caso. En el presente trabaja el término de "conciencia" se utiliza en un sentido particular y por ello comenzaremos por precisarlo.

El proceso de toma de conciencia se enmarca en la perspectiva de un movimiento social, el feminista, y alude al funcionamiento de una relación de dominación. En esta los dos términos de la relación están inmersos en la naturalidad de la dominación patriarcal, o lo que es lo mismo, es a partir del polo masculino dominante como se define la Relación, con lo cual se universaliza ese punto de vista particular anulando de paso la alteridad implícita en toda relación, configurada en este caso por la femineidad.

Por otra parte, si tanto hombre como mujer operan en la lógica de la dominación, serán los intereses del primero los que podrán ser percibidos reconocidos y desarrollados y los del segundo existirán en función de la reproducción de ese tipo de relación. Por esto, el proceso de toma de conciencia es por definición asimétrico, en cuanto sólo es posible para el polo dominado: en la medida en que se constituye un punto de vista alternativo a la relación de dominación patriarcal, en la medida en que aparecen unos intereses de la mujer diferenciados, y en la medida en que se rompe con la naturalidad de la relación, podremos decir que estamos ante un proceso de toma de conciencia.

Profesora Departamento "Ciencias Sociales Universidad del Valle. Ponencia presentada al Segundo Congreso Nacional de Sociología-Univalle.

Desde luego, en el polo dominante se operarán cambios, se percibirán rupturas que pueden traducirse en comportamientos diversos, pero que estarán regidos por la dinámica que suscite la afirmación de la diferencia por parte del polo dominado.

Este proceso de toma de conciencia en primer término remite a una dimensión Individual, depende desde luego de la especificidad de la biografía particular, pero no es fenómeno que pueda ser reductible a la psicología. Una segunda dimensión tiene que ver con la construcción de una Ideología capaz de canalizar y orientar el desarrollo de un movimiento social que rompa la relación de dominación vigente y que abra nuevas alternativas de relación entre los sexos.

En el caso de la mujer, la toma de conciencia en su dimensión individual significa la percepción de formas de actividad, de intereses personales y de manera global, de formas de vida que están por fuera de los marcos de la familia, y que bajo el dominio patriarcal le están relativamente vedados en virtud de su género¹. En este sentido, la toma de conciencia implica romper con la naturalidad y consiguiente Inamovilidad de una situación caracterizada por la división tajante entre el mundo del hombre y el de la mujer y las relaciones de dependencia y jerarquía asociadas a tal separación.

En la dimensión colectiva, la toma de conciencia de género significa definir en los marcos de lo "público" situaciones, características y problemas mantenidos y definidos previamente; como exclusivos de "lo privado" y por tanto simultáneamente localizar adversarios y aliados en una perspectiva de transformación social del tipo de relación vigente entre los sexos.

¹/En la literatura feminista se establece una distinción entre los fenómenos relativos a la sexualidad y los relativos al género. Las diferencias sexuales, la asimetría de los sexos por una parte y la jerarquía de género, por la otra, o para nombrar con el título de un libro aparecido hace algún tiempo se trata de la pequeña diferencia y sus grandes consecuencias.

Pero al hablar de percepción aludimos a una realidad externa al Individuo, a una estructura social que enmarca y determina las percepciones, las vivencias, sus límites, en la medida en que en el nivel estructural se despliega la lógica más inclusiva de las relaciones personales. Así, la percepción de la validez relativa de una situación social, la desnaturalización de un tipo de relaciones, la percepción y la voluntad de cambio están determinadas por los procesos reales de la vida social y por consiguiente no serán perceptibles en el plano de la conciencia sino en la medida en que son procesos reales.

La existencia real de procesos de cambio es condición necesaria para que la conciencia del cambio se desarrolle, pero solo una visión objetivista de la sociedad podrá asignarle el carácter de condición suficiente. Además en una visión voluntarista, subjetivista, que asigna un carácter determinante a la conciencia y voluntad individual como mecanismo de cambio, se pierde la dimensión estructural de las acciones Individuales. En efecto, una y otra perspectiva han estado presentes en el debate sobre la mujer. En este trabajo queremos terciar en *el* debate afirmando que la conciencia de género depende estructuralmente de procesos de individualización mediados tanto por la incorporación de la mujer *en* el mercado de trabajo, como por las características familiares pero que lejos de existir una correspondencia exacta entre la participación económica y la percepción de opresión específica de género, se trata de una situación muy compleja que demanda diferenciar y postular tipos y grados más bien que estructuras homogéneas y relaciones únicas.

No creernos, pues, válido pensar la opresión como una situación global y totalizante de la cual se toma conciencia de una vez y para siempre, sino que tiene tantas facetas como es múltiple el conjunto de relaciones sociales que definen la condición de la mujer. Así, es posible censar más bien en núcleos de relaciones con grados variables de opresión y referidos a aspectos segmentales, lo que constituiría en conjunto una estructura de relaciones *de* opresión en virtud del género, y por lo tanto postular que la conciencia pueda desarrollarse con grados variables de amplitud a uno

o múltiples aspectos de la vida. Por esto mismo es posible pensar que algunas formas de relaciones puedan ser disueltas por la Incorporación laboral de la mujer en tanto que otras se mantienen relativamente Intactas o son recompuestas dentro de la lógica de la opresión, Igual que pueden darse transformaciones consecuentes con cambios en la estructura y situaciones familiares.

1. Como, entonces, abordar un estudio sobre la conciencia de manera que nos permita dar cuenta de situaciones concretas? En primer lugar podríamos afirmar que si bien ella esta determinada por procesos en la estructura global, su concreción (Individual y de grupo) se ajusta a oscilaciones coyunturales por lo cual Su estudio tiene que localizarse en la particularidad de cada coyuntura*. En segundo lugar, en la medida en que la gente vive "empíricamente" y es en la esfera de lo Inmediatamente perceptible en donde se configura la interpretación de la realidad social para los actores Individuales, será preciso tratar de diferenciar capas y grupos sociales para evitar generalizaciones falsas, por cuanto las tendencias, generales pueden no ser Igualmente determinantes para todos los segmentos y capas de una clase. En tercer lugar, es preciso distinguir el desarrollo de la conciencia individual del desarrollo de una ideología que canalice las acciones en un movimiento social, puesto que el paso de un nivel al otro tiene que ver con circunstancias tanto económicas como políticas más amplias y no solamente depende de la voluntad aun cuando ésta sin duda sea importante.

2. La configuración de las relaciones que constituyen a la mujer la localizan en la esfera "privada" de la reproducción social, y por lo tanto las actividades que realiza se han naturalizado de tal manera que cuanto la mujer hace es parte de su definición de mujer: maternidad, crianza.

* Para una conceptualización novedosa de "coyuntura", ver Alvaro Camacho Guizado, DROGA, CORRUPCIÓN Y PODER: MARIHUANA Y COCAÍNA EN LA SOCIEDAD COLOMBIANA, Cali, CIDSE - Universidad del Valle, 1981. Camacho define la coyuntura como "... la Intersección de un conjunto de procesos económicos, políticos y sociales específicos (que) debido a la forma como se interceptan constituyen un punto de partida para el desarrollo de cambios

trabajo doméstico; a la vez que del tipo de relaciones que la inscriben socialmente se deriva una segunda naturaleza: dependencia personal, pasividad, inseguridad e ignorancia acerca de la esfera "pública". Por lo tanto, el análisis de la conciencia de género en la mujer puede ser visto con relación a cada una de estas dimensiones, es decir, el grado de conciencia será equivalente a la percepción de la no naturalidad y por tanto de la perspectiva de cambio de la definición "tradicional" de la mujer, respecto a las actividades "femeninas" y a las relaciones inherentes al hecho de ser mujer.

3. En cuanto la estructura de clases intercepta todas las demás dimensiones de la vida social, el significado del trabajo y la familia para distintos sectores sociales tendrá que ver con realidades relativamente, distintas para cada uno de ellos. En este trabajo se ha intentado adentrarse en ese complejo mundo de los "sectores populares"* para mirar en detalle el trabajo y la familia como los marcos de vida de la mujer.

4. Para estudiar la esfera del trabajo se considera el grado de formalización de la relación laboral en la medida en que se postula que la mayor o menor distancia de las relaciones de dependencia personal y la mayor o menor distancia entre las características del empleo respecto a la naturalidad de la condición femenina, mayores serán las probabilidades de despertar un proceso de toma de conciencia.

5. En la dimensión familiar se observa el grado en el cual la mujer puede disponer de mayor o menor autonomía en el manejo de su tiempo y

más o menos profundos en las formas que asumen tales procesos y grupos sociales..." De esta manera la coyuntura no sería un recurso metodológico más o menos arbitrario del investigador sino la caracterización de un momento especial de una estructura social global. Para un tratamiento más amplio ver Nora Segura de Camacho, La Mujer en el Mercado de Trabajo: Cali 1975-1980, Ponencia al IV Congreso Nacional de Sociología, Cali, agosto de 1982.

* La expresión "sectores populares", abarca una gama amplia de capas sociales y aunque sin un contenido sociológico preciso, resulta útil para propósitos descriptivos. Precisamente en la medida en que se postula la

de su dinero, como condición para el acceso a una auto-percepción alternativa.

enorme variación interna de esta categoría social se ha optado por la estrategia metodológica de los estudios de caso a fin de generar hipótesis más ajustadas a las diferencias existentes, y se reflexiona a partir de 20 casos, con grados variables de profundidad. Es decir, se ha querido conservar la unicidad de cada caso y en virtud de esas peculiaridades se ha conducido el trabajo de campo.

II. LA SUMA EN EL MERCADO DE TRABAJO, CALI, 1975 - 1980

En un estudio sobre pobreza en 1978, ANIF planteaba que "para poder comprar la canasta mínima total DANE-INN un hogar promedió debe percibir 4.5 salarios mínimos y para satisfacer las necesidades mínimas de alimentación debe percibir por lo menos dos veces el salario mínimo.

... para que el hogar pueda comprar la canasta mínima total... debe haber en el hogar un número de perceptores de salario mínimo muy cercano a miembros del hogar... (1)

A su turno otro estudio señala que la década del 70 se inició con oscuras perspectivas ocupacionales que hacían presagiar graves conflictos sociales. Al iniciarse la década del 80, por el contrario, los problemas del desempleo parecen en gran medida resueltos. Numerosos estudios han señalado el papel que han desempeñado las actividades informales, al dar ocupación a un gran número de personas, especialmente en los sectores de servicios, comercio y manufactura... En este contexto, Cali ha sido una de las ciudades en donde con mayor dinamismo se ha expandido el empleo informal... sin embargo, las tasas de desempleo no han mostrado mayor

1/ Asociación Nacional de instituciones Financieras, MARGINALIDAD Y POBREZA, Bogotá, 78, p. 79. La canasta DANE-INN se refiere al conjunto de requerimientos nutricionales mínimos establecidos por el Instituto nacional de Nutrición y utilizados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Sobre la base de una familia típica de 7 miembros.

tendencias a la disminución y en cambio las tasas de participación han aumentado fuertemente," (1) Igualmente señala que el mayor crecimiento se da en los trabajadores por cuenta propia (Independientes) y que de estos, entre otros se obtienen Ingresos por debajo del salario mínimo. (2)

Como ha sido relievado en numerosas caracterizaciones del momento colombiano actual, la nota más destacada de la década y en particular desde 1975 en adelante, ha sido la concentración aún mayor de la riqueza y el predominio del sector financiero sobre los sectores productivos: "El relativamente acelerado ritmo de crecimiento de la producción, la intensificación de proceso Inflacionario, la creciente concentración del Ingreso y el mayor grado de centralización del capital, constituyen las características más sobresalientes de la evolución de la economía colombiana durante la década del 70" (3) la política económica de los dos últimos gobiernos, unida a la bonanza cafetera y a la llamada "economía subterránea" se han traducido en crecimiento del sector financiero y en una espiral inflacionaria que oscila entre el 25% y el 30% (4)

En la escala familiar, el consecuente incremento en el costo de vida, y de cañera particular en, los rubros de vivienda, alimentos y servicios públicos están en la base de la incorporación de la mujer y de otros miembros de la familia en el mercado de trabajo.

1/Alberto Corchuelo y Eduardo Lora, "La dinámica del mercado Laboral en Cali", BOLETIN DE COYUNTURA SOCIO- ECONOMICA, CIDSE. Universidad del Valle, Cali, No. 1, Mayo de 1980

2/ Ibid..., p.p. 18-22.

3/ Álvaro Camacho, Alberto Corchuelo, Jorge Melo y J.M. Rojas. "Colombia en los 80: Hacia una caracterización de la Coyuntura Histórica en Colombia" en BOLETIN DE COYUNTURA SOCIO-ECONOMICA. No. 4, Marzo de 1981, CIDSE, Univalle, Cali, p. 21.

4 / Ibid , p . 32

Por todo lo anterior puede decirse que la reproducción de los sectores populares se ha hecho muy difícil y esto los obliga a desarrollar en efecto verdaderas estrategias de supervivencia¹, que en una presumiblemente alta proporción consiste en un proceso constante de asignación y relevos de los miembros entre los sectores formal e informal de la economía*. Esta forma de proletarización sui-generis debe tener consecuencias importantes en la manera en que la mujer Ingresa al mercado de trabajo y en las eventuales codificaciones que esto pueda tener en las relaciones familiares, esto es, en las perspectivas de la conciencia de género derivada de la constitución de la mujer en perceptora de ingresos.

Sobre la base de 17 ediciones de la Encuesta Nacional de Hogares² que cubren el período septiembre de 1975 y septiembre de 1980 (fecha ésta en la

1/ Ver entre otros de Nora Rey de Marulanda, EL TRABAJO DE LA MUJER, Bogotá, CEDE, Universidad de los Andes. Marzo-81; de la misma autora, Ulpano Ayala et. al. EMPLEO Y POBREZA, Bogotá, CEDE, Uniandes, 78.

* Los recesos de la Industria de la construcción, por ejemplo, pueden compensarse en la economía familiar con un incremento del servicio domestico un receso en la confección puede equilibrarse con pequeño comercio ambulante.

2/ Es la herramienta de recolección sistemática de información del Departamento Nacional de Estadística, que se recoge 4 veces en el año.

La Información de base ha sido preparada en los marcos de un trabajo más permanente y amplió que se realiza en el CIDSE-UNIVALLE bajo la dirección del economista Carlos Castellar, quien muy gentilmente ha colaborado en varios momentos del presente estudio.

En varios trabajos se han señalado limitaciones a la metodología utilizada en la recolección de información sobre empleo en los países llamados periféricos de la órbita capitalista, por los supuestos Implícitos que excluyen la actividad económica realizada en el sector informal. De igual manera, se ha llamado la atención sobre el sesgo "patriarcal" que subestima el trabajo de la mujer no solamente en el sentido en que no reconoce el trabajo domestico sino también que ignora la participación femenina en una serie de actividades independientes y/o de carácter estacional. Estos dos sesgos estarían presentes en la información estadística de las ENH utilizadas.

Los trabajos que han desarrollado metodologías alternativas disecadas para las peculiaridades del desarrollo colombiano y que permiten captar con mayor precisión la magnitud real de la participación económica de la mujer en Colombia, si bien altamente significativos a escala nacional, para el

cual comenzaron las entrevistas para el presente trabajo), podemos trazar algunos rasgos que definen el mundo del trabajo de la mujer caleña y vislumbrar algunas tendencias que nos enmarquen el significado de los casos particulares:

1- La población femenina oscila entre 52. 8% (noviembre-diciembre, 1976) y 54. 9% (noviembre, 1977) en tanto que su participación en la población en edad de trabajar (mayor de 12 años) es ligeramente más alta (53.4% y 57.5%), es decir hay un poco más mujeres que hombres y las mayores de 12 años son más numerosas que los hombres del mismo rango de edad)

2- Ocupacionalmente, la participación femenina llega apenas a 34.1 - 39.9%, lo cual es bastante próximo a las cifras nacionales. La desocupación oscila entre 41, 3% y 56.5%.¹

3- Ocupacionalmente, la soltera disminuye su participación en 10% (5% respecto a la media del período) mientras que aumenta la participación de la mujer casada (6%), la viuda (11, 2%) y la que vive en unión libre (1.2%), a lo largo del periodo aun cuando haya oscilaciones bruscas (8.3%, 24. 9% y 12.5%). El movimiento de vaivén en las cifras recoge la realidad del trabajo estacional en estas tres categorías, mientras que para las solteras

caso particular de Cali no resulten igualmente representativos. Por todo lo anterior operamos sobre el supuesto de que las cifras disponibles adolecen de las limitaciones señaladas pese a lo cual son la única base disponible para construir un marco de referencia global y señalar la dirección de tendencias.

Para una discusión metodológica más amplia ver por ejemplo Teresa Reicher-Madeira, "El Trabajo de la mujer en Fortaleza" DEMOGRAFIA Y ECONOMIA, Dic. 1978; Nora Rey de Marulanda, Ulpiano Ayala, "La reproducción de la fuerza de trabajo en las grandes ciudades Colombianas" en DESARROLLO Y SOCIEDAD, No 1, Enero -79, CEDE-UNIANDES, Bogotá.

1/ Para el total de población en Cali, predomina el desempleo de los cesantes tendiendo levemente a aumentar mientras que el número de aspirantes es relativamente estable; además en mayor proporción de cesantes está en el sector moderno. No hay información discriminada por sexo de modo que no sabemos si para las mujeres esta tendencia es igual. Cfr. Carlos Castellar "Características de la Fuerza de Trabajo en Cali", Boletín de Coyuntura Socio-Económica, No. 7, Cali, Univalle, (en prensa), C1DSE.

el descenso es constante pero sin alteraciones estacionales notorias.

4- La ocupación por ramas de actividad presente los siguientes rasgos: en manufacturas, la participación femenina tiende a aumentar (29.7% a 39.6%) con una media del 36%. En comercio Igualmente- presenta tendencia a aumentar mientras que en servicios tiende a ser estable. Estas cifras parecen contradecir la afirmación de que la mujer Ingresa fundamentalmente en los servicios mientras pierde Importancia en el sector productivo manufacturero; no obstante es preciso resaltar actividades como el servicio doméstico, casi exclusivamente femenino, que oscila entre el 96% y el 100% con una media para los 5 años de 97.7%.

5- Los niveles ocupacionales muestran que hay un Incremento en la categoría Empleados y Obreros de 5.3%; de trabajadores por cuenta propia del orden de los; ayudantes familiares sin remuneración, de 5.3% y de 5% para comerciantes y vendedores. Es decir, hay un Incremento global en las tasas femeninas de participación en todas las categorías bajas (excepto en la de servicios que permanece constante) que contrastan agudamente con las categorías altas: en efecto solo en la de Administradores se registran aumentos para la mujer (5.8%) mientras que en todas las demás desciende.

6- La remuneración para la mujer caleña registrada es bien elocuente: la población femenina con ingresos Inferiores a \$2.500/mes que es a fines de 1975 el 40.9%, aumenta paulatinamente hasta llegar en diciembre de 1979 al 77,6% y desciende luego (septiembre de 1980) al 70.8%, con una media de 58% para todo el período y un Incremento mínimo de 13.7% y máximo de 26.7%.

Estas cifras están tomadas en pesos corrientes; si pensamos que el salario mínimo legal en 1980 es de \$4,500 y tomamos la participación de la mujer en la población son Ingresos Inferiores a \$5.000 tenemos que de

1975 (37.9%) a 1980 (53.6%) se ha incrementado notablemente. En otras palabras, para la mujer, la posibilidad de ascender en la escala salarial es un proceso *más* lento y difícil que para el varón lo cual puede explicarse por el peso del servicio domestico en este nivel de Ingresos. En todo caso no sobra insistir nuevamente que debe haber un sub registro más o menos importante y que lo que hemos Intentado es presentar un marco de referencia para los estudios de caso.

Lo que las cifras nos dejan ver apenas ligeramente es algo que parece agudizarse en Colombia: la diferenciación interna entre distintas capas de los sectores asalariados. Bien sea por la capacidad de negociación sindical bien por otras razones, el hecho es que hay una distancia que parece ensancharse entre el proletariado industrial del sector moderno y el resto de capas trabajadoras en cuanto a la posibilidad de evitar el deterioro económico de su trabajo, que como intuíamos antes, parecería ser más grave para las mujeres de algunos sectores. Esto podría verse nuevamente en relación al desarrollo de formas combinadas de trabajo, de estrategias familiares, de relevos en el aporte al ingreso familiar, en fin todo esto que en su conjunto se ha denominado estrategia de supervivencia.

Por todo lo anterior suponemos que el inicio de los 80 en efecto constituye una coyuntura que comienza hacia 1976 y que se manifiesta en una aguda aceleración de procesos de pauperización para los sectores más deprimidos de la población, que lleva a un incremento del número de perceptores de ingreso en la escala familiar y que hace de la mujer un agente económico muy importante en la reproducción social de estos sectores, por fuera de y añadido a sus tareas tradicionales.

Así, el agudo problema del empleo conduce a formas relativas y parciales de proletarización que caracterizan la incorporación de la mujer en el mercado laboral.

III. OBRERAS Y DOMESTICAS: DOMESTICIDAD DIFERENCIAL?

Por razones de espacio tomaremos solamente 17 casos que corresponden al sector manufacturero (7) y a los servicios (10) y que pueden clasificarse como 8 del sector formal de la economía y 9 del informal.

El debate teórico sobre el sector informal urbano (SIUP) es ya bastante amplio por lo cual no entraremos en esta discusión. Dado *que* se trata de mujeres y que, como se veía antes, su trabajo tiene mucho peso en las modalidades de ayudantes familiares sin remuneración, trabajadoras ocasionales, y en general formas no reconocidas como actividad laboral, interesa definir las relaciones laborales formales así:

1. Contrato formal (escrito) de trabajo
2. Salario monetario
3. Existencia de una Jornada laboral definida (que permita distinguir el tiempo libre).

La hipótesis central que ha orientado este trabajo pero que en su versión actual no intentamos probar es que: a- el trabajo remunerado que más promueve el despertar de la conciencia de género será aquel que se aleja más de las relaciones que han definido tradicionalmente a la mujer y por tanto aquel que demande características y comportamientos más distantes del modelo femenino tradicional; y b- la conciencia de género se halla en directa relación con el peso específico que la reproducción del grupo familiar tenga en la actividad de la mujer, esto es, que la mayor o menor disponibilidad *de* tiempo y de dinero personal que la mujer tenga será determinante del mayor o menor grado de conciencia que ella pueda

tener de su condición de individuo (por fuera de su definición por las tareas en la reproducción: trabajo doméstico; maternidad; o por las relaciones de dependencia frente al hombre).

Aparte de las consideraciones puramente económicas que median en la forma y tipo de vinculación laboral, desde el punto de vista de la conciencia hay una consideración de Importancia: presumiblemente en el sector formal, en virtud de la escala de funcionamiento, de la compulsión legal mayor y en general de una forma capitalista de relaciones laborales, las características personajes del patrón tienden a ser menos determinantes en la vida cotidiana y en el proceso de trabajo mismo, lo cual podría significar menor espacio para la afectividad y por tanto mayores probabilidades de diferenciación de Intereses entre el patrón y la trabajadora. En otras palabras, el menor contacto personal entre trabajadora y patrón, tendería a dificultar la reproducción de la relación patriarcal, con su dimensión de tiranta pero también de paternalismo.

Por otra parte, las relaciones con trabajadores de ambos sexos y el contacto cotidiano con pares en situaciones similares frente al patrón, presumiblemente también darían un margen amplio para la afectividad, la solidaridad y el conflicto que deberían tender a desdibujar la especificidad de género anteponiendo el carácter de trabajador en las relaciones entre ellos y de esa manera, anular los rasgos y estilos "femeninos".

En la perspectiva de la conciencia, la experiencia laboral tendría variaciones según el tamaño de la empresa, la existencia de sindicato y que el personal de trabajadores sea mayoritariamente masculino o femenino. Así, un medio predominantemente femenino, la empresa pequeña y la ausencia de un sindicato de trabajadores, probablemente facilite la asimilación de la esfera laboral a la vida de familia reconstituyendo los rasgos patriarcales. A su vez, la coexistencia de hombres y mujeres, probablemente implicará la reproducción de alguna forma de división del trabajo por sexo, con predominio de las tareas menos calificadas o de carácter complementarlo para la mujer.

1. El trabajo manufacturero;

De los 5 casos del sector formal, hay dos que corresponden a obreras de la confección en empresas de tamaño pequeño mientras que las 3 restantes son obreras de una gran empresa Industrial del sector moderno más pujante del Valle del Cauca. Paralelamente, sus pares del sector Informal son trabajadores de la confección por cuenta propia, una de las cuales en ocasiones trabajó como asalariada y en otras a destajo, y la otra ha sido siempre modista Independiente. Lo primero que llama la atención es que las cuatro mujeres que trabajan en la confección representan dos formas de operación del oficio de modista, y que hay una nítida separación entre las características laborales de la pequeña y la gran empresa del sector formal pero no así entre estos sectores cuando se limite a la confección.* Es decir, que es más importante la distinción entre industria moderna y tradicional que entre ésta y trabajo independiente (informal)** por lo menos en lo que a la confección se refiere.

a- Salario y Prestaciones:

Mientras las trabajadoras del FT permanecen en el salario mínimo urbano las del FM oscilan entre 2.5 y 4 salarios mínimos. Si a esto añadimos el contrato en régimen prestaciones entre los dos sectores, la diferen-

* Se ha argüido la existencia de tres tipos de mercados laborales: a. Mercados protegidos organizados, b. Mercados protegidos *no* organizados, c. Mercados no protegidos. Como expresión de tres estructuras productivas diferentes. CFR. Alberto Corchuelo - Fernando Urrea. "Algunas anotaciones metodológicas sobre los mercados de trabajo en las zonas urbanas". Proyecto OIT - PNUD - COL - 72/027, Migraciones Laborales - Bogotá, 1980 (Xerox).

** Para mayor comodidad se hablara en adelante de Formal Moderno y Formal Tradicional como FM y FT.

cia se hace gigantesca: los del FM tienen aparte de las prestaciones legales :

- 1 prima anual de 15 días
- 1 prima educativa
- 18 días extras de vacaciones
- 1 prima de antigüedad (5- 30 días adicionales)
- Programas de educación y capacitación
- Club Campestre
- Transporte de la empresa
- Servicio de cafetería subsidiada
- Doble servicio médico
- Fondo de ahorro para vivienda

en tanto que los *del* FT bordean los límites inferiores del mínimo legal, ya que por ejemplo tienen servicio médico en el servicio de seguridad social del estado (ISS) pero les descuentan el tiempo que utilizan para ir al médico y es proverbial la larga espera en el consultorio médico, de manera que resulta onerosa para la obrera.

Respecto a las trabajadoras del sector informal (SI), una de ellas, trabaja independientemente como modista de tiempo completo, con un ingreso que oscila entre 1 - 3 salarios mínimos con lo cual se aproximaría a las obreras del FK en ingreso bruto, pero no así si se compara el régimen prestacional en su conjunto pues en tal caso, la proximidad es con las *del* FT.

La otra modista por cuenta-propia actualmente realiza una actividad económica en la que se combina la confección, el pequeño comercio y otras actividades artesanales de bordado y tejido cuyo ingreso es muy Irregular. (Su fondo de ingresos se compone parcialmente de lo que genera su propio trabajo, con una pequeña renta de alquiler y auxilios de sus hijos).

b- Jornada de trabajo

En los 5 casos del sector formal, el límite legal de 44 horas por semana se concentra entre lunes y viernes dejando libre el sábado. Esto significa que la jornada laboral diaria para estas trabajadoras se prolonga por 10 horas en el caso de la gran empresa y por 10 1/4 en la pequeña, lo cual da un total de 50 y 51 horas por semana. En ambos casos cada día es necesario compensar el tiempo de trabajo del sábado y descontar 1/2 hora diaria para el almuerzo. Hay dos recesos de 10 minutos, uno en la mañana y otro en la tarde, que no se descuentan del tiempo de trabajo. En la empresa grande se realizó; turnos (que se remuneran de acuerdo a la ley) nocturnos y dominicales planteados como "voluntarios" pero que en realidad no lo son por cuanto se convierten en una manera de medir el grado de lealtad del trabajador y en eventual causal de despido. En la empresa pequeña no hay turnos regularmente pero en ocasiones trabajan horas extras; puede observarse que en este tipo de empresas la extensión de la jornada es muy sensible al ciclo de la producción: en los ciclos de incremento como la época de Navidad, día de la madre, semana santa, se evita la contratación de personal nuevo por medio de la prolongación de la jornada. Por el contrario, en los ciclos de receso como la época post-navideña, que puede prolongarse hasta comienzos de febrero, se reduce a media jornada pero igualmente se merma el salario. Así lo expresa una trabajadora: "En enero hay muy poco trabajo y nos manda medio día para la casa pero no nos pagan sino la mitad del sueldo". En verdad, el manejo de la Jornada en este caso se convierte, en otra fuente de control pues por el bajo nivel de remuneración las horas extras son un otorgamiento gracioso del patrón.

Para las trabajadoras del sector informal es claro que no existe una jornada compulsiva de trabajo y esto obedece tanto al volumen de trabajo de modistería pendiente (que presenta ciclos regulares como anotábamos atrás: noviembre-diciembre, abril-mayo y septiembre son meses "buenos" y el resto son de baja actividad), como el "estado de ánimo" según

afirma una de ellas (aun cuando es claro que el estado de ánimo se rige igualmente por las presiones sobre el fondo de ingresos). En épocas de trabajo intenso la jornada puede prolongarse hasta 18-20 horas sin recesos siquiera para almorzar: ("como aquí mismo en la máquina" nos dice una de ellas).

En este caso, la jornada de trabajo tiene un límite real en el que la clientela desde luego y la competencia es Intensa: la confección es uno de los renglones de calificación femenina por excelencia pues tanto agencias estatales (SENA)* como privadas (COMFENALCO) ** así como Individuos particulares ofrecen cursos - de modisterías sastrería, pantalonería, etc. En los barrios populares, con lo cual la actividad de las modistas profesionales se limita doblemente.

Así mismo la jornada tiene que ver con los precios que la trabajadora cobra por sus servicios: el tipo de barrio en donde habitan estas trabajadoras selecciona tanto el volumen como el tipo de clientela, de modo que según lo Informado por ellas una Jornada promedio equivale a la confección de 1-3 pantalones o 2 pantalones y 1 vestido (de mujer) o 3 camisas de hombre ("finas" con cartera y bolsillo), que en términos de dinero oscila entre 2,5 y 5 jornales***.

* SENA - Servicio Nacional de Aprendizaje, entidad financiada por el estado en asocio con la empresa privada para calificación laboral.

** COMFENALCO - Agencia patrocinada por la Federación nacional de Comerciantes para la provisión de víveres, drogas y servicios de consumo popular.

*** El jornal es la remuneración al trabajo que se contrata al día y que constituye 1/30 del salario mínimo legal.

En los casos estudiados, ambos trabajadores Insisten en que "no me falta trabajo" pues tienen una clientela estable desde hace tiempo.

c- Forma de contratación

La existencia de un contrato escrito constituye una garantía para el trabajador en la medida en que recorta el margen de arbitrariedad del patrón y en caso de despido Injustificado, lo obliga a cubrir los salarios que se hubieran causado hasta la finalización del contrato. Para el sector formal, desde luego el contrato escrito es la norma y efectivamente *las 3* trabajadoras de la gran empresa tienen en el momento un contrato a término Indefinido. Generalmente hay un enganche temporal de prueba y una vez que esta "fija" se firma un contrato Indefinido. Es de recordar que en el caso de estas 3 trabajadoras el enganche se realizó hace tiempo y que las características del empleo en ese momento eran bastante diferentes a las actuales, como se explicara más adelante.

En los otros 2 casos, obreras de la industria manufacturera que trabajan en empresas pequeñas de confección la situación es otra. Dice una de ellas: "En el año 1972 cuando entré firmé un contrato por un año y de esto no más hasta ahora... pero las cosas han cambiado, de hace dos años para acá llega el personal y le hacen un contrato digamos por 3 meses y si no" pues por 6 y ahorita 1 año. Al año vencido le entregan su plata de vacaciones, prima y la liquidación. Solo habemos como 10 personas que tenemos un solo contrato firmado, las que ya pásanos de 5-6 años". ... En el otro caso, la trabajadora no tiene contrato y según sus palabras "pueden liquidarme cuando quieran sin problemas", pese a que lleva ya 4 1/2 años de trabajo.

Por definición, para las trabajadoras independientes el contrato no plica.

2. El trabajo en los servicios

De las 10 trabajadoras en Servicios, tenemos 3 casos en el sector formal y 7 en el servicio doméstico. El trabajo formal abarca dos mujeres en los "servicios generales" y una en un restaurante, cuyas tareas son básicamente asimilables al trabajo doméstico: aseo, preparación y servicio de café, en los dos primeros casos y tareas de preparación de alimentos y de aseo concomitante, en el segundo.

De los tres casos sólo en uno no hay antecedentes de servicio doméstico, o sea que de los 10 mujeres en los servicios, 9 han estado bajo relaciones de trabajo doméstico. Las trabajadoras del servicio doméstico se dividen en 3 "Internas" y 4 "al día". *

.

a- Salario y prestaciones

Hemos partido de la base del salario mínimo asociado al trabajo formal y en efecto estas tres trabajadoras reciben entre 1 y 2 salarios monetarios mínimos pese a lo cual, presentan diferencias en su régimen laboral que resultan apreciables. (Ver Cuadro No.)

En el primer caso, la empleada del restaurante recibe en salario una cantidad de dinero que supera ligeramente el nivel monetario del mínimo, lo cual corresponde a la remuneración por trabajo nocturno y dominical (véase la jornada de trabajo, mas adelante); en el segundo caso, también el monto total cubre una porción extra por turnos dominicales, pero no así en el tercero, el cual no hay tiempo extra de

* En el trabajo "al día" la trabajadora habita en su propia casa y puede trabajar uno o varios días a la semana para uno o ver los patronos. Su salario monetario corresponde a 1/30 del mínimo legal más el costo del transporte; en tanto que la "interna" habita con sus patronos y su salario incluye una porción monetaria y otra en especie.

trabajo. En los dos primeros hay una parte en especie, (alimentos); en el último, único en que la trabajadora está afiliada a un sindicato y quizás Justamente por esto, los otros rubros de la remuneración al trabajo superan notoriamente los demás del sector formal y desde luego los del servicio doméstico: prima anual de 50 días, desayuno y almuerzo subsidiados por la empresa, servicio médico familiar, 1 mes de vacaciones extras en tiempo, sistema de promoción por antigüedad, aparte de las legales anuales (cesantías, subsidios de transporte, vacaciones, prima de navidad, servicio de salud).

Entre tanto, las trabajadoras del servicio domestico, tanto las que trabajan "al día" como quienes lo hacen en la modalidad de "Internas" presentan las características salariales siguientes: (Ver Cuadro No. 1) quienes trabajan al día y lo hacen para patronos diferentes, serían capaces de obtener el 100% del salario mínimo a condición de que trabajaran los 30 días del mes, lo cual no es cierto en ningún caso. Pero, quienes lo hacen efectivamente para un sólo patrón no reciben proporcionalmente el mismo salario como puede verse en el cuadro, en cuanto se asimilan a la "interna" con la desventaja de que no recibe ni el subsidio de transporte ni una parte del salario en especie (alojamiento, comida nocturna, eventual servicio médico) pero a diferencia de la trabajadora "al día", se le reconocen vacaciones remuneradas.

Es claro que la trabajadora Institucional recibe comparativamente el salario más alto; además que la "al día" para un solo patrón percibe proporcionalmente el más bajo. Mientras ésta ultima recibe una cantidad fija y estable, la de varios patronos depende de que logre conseguir el trabajo cada día*. Finalmente, la Interna es quien está más regida por

* Es bastante frecuente, sin embargo, que la trabajadora vaya 2-3 veces por semana a la misma casa y en tal caso tiene una suma fija, a esta modalidad corresponde el caso 4 pero en el 5 la señora debe asistir cada día a SENALDE (agenda de empleos del Estado) para buscar el empleo. En su caso insistió en la dificultad para conseguirlo y como prueba arguyó que en los dos últimos meses (previos a la entrevista) solo había logrado trabajar 3 días en total.

CUADRO No. 1

SERVICIOS : MONTO SALARIAL/SECTOR*

CASO No.	FORMAL-INSTITUCIONAL	INFORMAL-DOMESTICO	
		AL DIA	INTERVA
1	106.0		
2	120.0		
3	189.0		
4		26.6	
5		40.0	
6		100.0	
7		100.0	
8			26.0
9			40.0
10			40.0
X	138.0	66.6	35.3

* Relativo porcentualmente al salario mínimo monetario, el cual se hace equivalente al 100%.

las características del patrón *en* cuanto una mayor proporción de su salario (más alta que en cualquier otro caso), es en especie y por tanto del nivel económico y otros rasgos del patrón.

Desde luego, frente al cercado de trabajo, ésta última quien tiene una demanda prácticamente ilimitada y probabilidades muy altas de conseguir empleo a voluntad y correlativamente, la de tipo Institucional es la más débil en este respecto.

b- Jornada de trabajo

Como hemos dicho antes, la delimitación de una Jornada de trabajo que permita diferenciar entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, es para la mujer una de las características más notorias del ingreso en el cercado laboral. Es, en relación a esta diferencia como se plantea la constitución de la doble Jornada y lo que ha permitido entender más profundamente la especificidad de la condición de la mujer frente al trabajo y frente al placer, por cuanto en torno a esta diferencia se construya una nueva percepción del trabajo proletarizado al diferenciarse del ocio sobre la base del tiempo ajeno y del propio. Por esta razón es importante discriminar las forras de organización del tiempo de la mujer en relación con las diferentes formas de vinculación laboral, en particular en el área de servicios, tan próxima a la definición social de la mujer. Como en el tiempo se Implica el quantum de horas tanto como el numero de actividades que lo llenan, veamos: En el tipo de trabajo formal* -que podríamos considerar como servicio doméstico institucional, pese a la obvia diferencia en cuanto al tipo de relaciones laborales dominante-, tenemos una clara separación entre el tiempo de trabajo libre, que se manifiesta en el pago de tiempo "extra" dominical o nocturno.

* En el sector de los servicios hemos encontrado dificultad en mantener la distinción formal-informal, particularmente para la trabajadora del restaurante: es claro que se trate de una pequeña empresa (10 empleadas) hay contratación formal, y demás criterios adoptados para su clasificación pero quizás sería pertinente incorporar la distinción hecha para la manufactura (moderno-tradicional), en la cual el tipo tradicional comparte muchas rasgos con el Infernal.

El tipo de actividades está prefijado y solo ocasionalmente se amplían estas involucrando alguna contra prestación o compensación en tiempo o en dinero (lo cual expresa su carácter extraordinario).

Para una de ellas hay una jornada regular: 8 a.m.-4 p.m. con una hora para almuerzo (que se toma en el sitio de trabajo) y una semana normal de lunes a viernes. Para otra, la jornada va de 8-12 y 2 -6 con dos horas de descanso y almuerzo (en el sitio de trabajo) pero incluye turnos de domingos y domingos que se remuneran triplemente y causan un tiempo compensatorio de descanso durante la semana.

Finalmente, la tercera, tiene una jornada Irregular que comienza entre las 4 - 5 de la tarde y puede extenderse hasta la 1 - 4 de la madrugada, Incluidos sábados y domingos, con un día compensatorio de descanso durante la semana. La Jornada puede durar de 8 - 12 horas sin que se cause remuneración extra pero ocasionalmente puede rebajarse a 5 horas de trabajo "cuando no hay boleo en 41 restaurante").

En el servicio doméstico mediado por la agencia de empleo estatal, hay un contrato verbal por 3 horas diarias en tareas específicas, por fuera de las cuales se causa remuneración adicional. No es esto valido para el servicio domestico que se realiza bajo una relación personalizada, como es el de la trabajadora al día para un mismo patrón o para la trabajadora Interna: tal parece que en la medida en que la relación laboral se prolonga en el tiempo, tiende a desdibujarse el carácter contractual para reinterpretarse en términos más personales, y abriendo un espacio mayor para la buena voluntad tanto de patrona como de empleada.

De las 4 trabajadoras al día, solo 1 se contrata a través de una agencia mientras las otras tres lo hacen sobre la base de información personal, En el primer caso, la señora tiene patronos diferentes cada vez. En tanto que las tres restantes tienen un mismo patrón todo el tiempo. Estas tienen Jornadas variables que oscilan entre 6 y 9 horas de trabajo. Tres realizan tareas de lavado, y planchado de ropas, a 2 de ellas se añaden las de limpieza de la vivienda y 1 está dedicada exclusivamente al cuidado de niños. En dos de estos casos se reconoce el dinero del transporte, pero en los otros se halla Incluido en el salario.

En los 3 casos de empleadas Internas, aun cuando no hay una Jornada definida, como el trabajo consiste en la ejecución de tareas rutinarias, básicamente de aseo y parcialmente de cocina, se señala que pueden contar con medio día libre: "el trabajo no es pesado... las tardes, casi todas me quedan libres", dice una, mientras otra afirma que "yo trabajo medio día porque me levanto a las 7 de la mañana arreglo la casa y a las 10 ya he terminado... me voy para la cocina y me da el medio día allá... yo, por la tarde siempre he tenido tiempo para Ir a estudiar". Cabe destacar el hecho que en 2 casos se comparte el trabajo con otra empleada permanente y en uno más contratan una señora extra para el cuidado de la ropa.

Como puede deducirse de lo anterior, es claro que Justamente es a la empleada al día a quien corresponden unas condiciones más arduas de trabajo, no solo por la Intensidad de la Jornada*, el salario relativamente más bajo, la ausencia de prestaciones (cesantías, vacaciones, dominicales) sino por el hecho de que el tiempo de recorrido entre su casa y el trabajo sale de su tiempo de ocio; diariamente dos de ellas tienen que tomar dos buses, lo que en promedio significa entre 1 - 1 / 2 horas a la ida y al regreso, o sea entre 2 y 3 horas diarias de su tiempo. En los otros dos casos, el recorrido es menor (1/2 horas en cada sentido) pero en el caso de la señora que trabaja a través de SENALDE, debe hacer turno desde las 7 de la mañana esperando que la contraten, espera que

* Es difícil de cuantificar el volumen de trabajo realizado por la trabajadora al día, pero para las condiciones climáticas y culturales de Cali, el volumen de ropa/familia/semana es considerable si partimos de que el tamaño promedio de la familia caleña es de 6 miembros. Al contrastar sectores comparando costos para el cuidado de la ropa, una empresa que presta este tipo de servicios grosso modo puede cubrir alrededor de 20 dólares mientras que por este trabajo realizado por una empleada se pagarían dos días o sea alrededor de 10 dólares. La Comparación es elocuente.

Desde luego en este como en todos los casos de prestación de servicios personales, las características del empleo, la intensidad del trabajo, las condiciones de comodidad o incomodidad mayor para su ejecución, el tipo y volumen del salario y en general, el trato dado a una empleada variará con el nivel económico y cultural de los patronos.

puede prolongarse hasta las 10 a.m. y que desde luego es tiempo que se suma a su Jornada laboral. Peor aún, la espera y el gasto de dinero y de tiempo pueden resultar Inútiles en cuanto solo a veces logra conseguir el trabajo.

En realidad, más que de ocio, sería adecuado hablar de tiempo para cumplir las responsabilidades familiares, lo que plantea el conflicto sobre el tiempo de la trabajadora bajo cualquiera de las modalidades anotadas y dependiendo sobre todo de las características familiares.

C- Estabilidad

Para las trabajadoras de los servicios, la Inestabilidad ha sido destacada como uno de los rasgos notorios y en efecto, por lo menos en lo que al servicio domestico Interno se refiere, el cambio de empleo parase ser un mecanismo de lograr un incremento en el salario: la permanencia con la misma familia durante largo tiempo puede significar un incremento relativamente más lento que si se cambia de empleo frecuentemente*. Como decíamos antes, la demanda de esta tipo de empleada es casi ilimitada por lo cual la competencia entre empleadores se traduce en ventajas salariales para la trabajadora. No así para la empleada al día, dado el enorme tamaño de la oferta que posibilita un margen muy amplio para el empleador.

Por el contrario, en el sector formal, la dificultad en obtener un empleo (aun en el sector "tradicional" como es el caso de los restaurantes, ca-

* Dos casos nos permiten Ilustrar el punto: una de las empleadas Internas es una niña de 12 años quien empezó a trabajar a los 8 años y permaneció tres años en la misma casa como ayudante doméstica; su salario pasó del equivalente de 10 dólares a 30 en esta lapso, mientras en el último año se cambio" de trabajo logrando con ese cambio un aumento a 45 dólares y actualmente devenga el equivalente de 50 dólares/mes. Otra empleada doméstica (no Incluida en la muestra) durante dos años trabaja con la misma patrona obtuvo un Incremento de 7 dólares (43-50) mientras que un cambio de empleo le significo un salario de 67 dólares. (La relación con el dólar se hace teniendo en cuenta que el cambio pasa de 40 pesos/dólar en 1978 a 60 pesos/dólar en 1982).

feterías, etc.), fuerza a la trabajadora a intentar mantener el empleo cuando lo consigue: en efecto, de las 3 trabajadoras en esta categoría, 1 tiene 6 años, otra 2 y otra 7 meses de antigüedad y *no expresan* Intenciones o deseos de cambiar de empleo por ahora.

Para las empleadas domésticas al día, aparte de la señora que trabaja vía SENALDE y quien desde luego cambia de patrón cada día, las otras 3 presentan una relación relativamente estable que va de 2 meses en un caso, 1 y 1/2 años en otro y 2 años en el tercero. Para las Internas, este último empleo tiene 3, 2 y 1 año de duración. Ahora bien, parecería más importante relacionar este dato con otro que nos dé un panorama a más largo plazo, y para ello tomaremos la edad de la empleada en relación al número de años que ha trabajado en el servicio doméstico (ver cuadro No. 2).

Como puede verse, solo una de estas 10 mujeres no ha pasado por el servicio doméstico. A partir del cuadro sólo la edad parecería tener alguna relación con el número de años en el servicio doméstico, por lo cual la explicación habría que buscarla en otras dimensiones. De hecho, en el caso No. 2, el nivel de escolaridad es similar al de las trabajadoras Nos. 7 y 8 pero de los 11 años de experiencia laboral (trabajo remunerado) tan solo los dos Iniciales los paso como doméstica. Igualmente paradójico es el caso de la trabajadora No. 9 quien actualmente estudia el bachillerato, tiene calificación para trabajar en confección, y sin embargo no tiene proyectos *de* retirarse del servicio doméstico, a corto plazo. Igualmente, la trabajadora No. 5, presenta el nivel de escolaridad más alto (2o. bachillerato) y una calificación para la confección fabril (máquina plana) y no obstante permanece en el servicio doméstico. Lo anterior para ilustrar el argumento de que el nivel de educación formal o aun la calificación laboral por sí solos no pueden ser factores explicativos para el Ingreso de la mujer en el mercado laboral en sectores distintos al servicio doméstico. En este, como en otros aspectos, creemos necesario buscar también en la composición y características familiares un núcleo de explicación sobre el comportamiento de la mujer

SERVICIOS : TIEMPO PERMANENCIA EN SERVICIO DOMESTICO

Caso No. (1)	Edad Inicial Laboral	No años Ser.Dom.	No.años otro (2)	Edad actual	Años escolaridad
1	16	6	7	22	5
2	16	2	9	27	1
3	13	---	10	22	5
4	14	2	---	16	5
5	17	3	1	20	7
6	12	20	2	33	3
7	13	23	(3)-	42	0
8	10	25	2	38	0
9	15	5 (4)	---	20	5
10	8	4	---	12	5
X	13.4	9.1	---	---	3.6

Fuente: Entrevistas

- (1) Se guarda el mismo orden de clasificación utilizado en el cuadro No. 1, para facilitar la lectura.
- (2) El total puede no coincidir pues "otros trabajos" pueden ser simultáneos con el servicio doméstico.
- (3) No discrimina pero afirma que "son 23 años, a veces en casas, a veces en casino o en restaurante"; también ha lavado ropas ajenas en su casa mientras tuvo marido.
- (4) Simultáneamente con estudio y práctica de la confección.

frente al trabajo

d- Formas de contratación

Según nuestra definición, el trabajo en el sector formal implica la relación por medio de una formalidad; el contrato escrito. (Legalmente en Colombia, el pago continuado de un salario constituye relación contractual pero como frecuentemente el trabajador no lo sabe, este solo hecho no puede modificar su conducta para reclamar derechos laterales).

En efecto, las tres trabajadoras de los servicios que están en este sector tienen un contrato escrito mientras que para todos los demás casos la contratación está regida por acuerdos verbales. En el servicio domestico, la única garantía de continuidad para la trabajadora es la conformidad y la sumisión a la voluntad, de los patrones, en tanto que para éstos no existe un compromiso de parte de la empleada, excepto la que puede derivarse de préstamos y adelantos de dinero, u otros chantajes extra-económicos.

IV. LA FAMILIA Y LA CONCIENCIA

El ingreso de la mujer al mercado de trabajo no tiene posibilidad de ser comprendida por fuera de las condiciones de existencia del *grupo* familiar: Cuando los ingresos del hombre no permiten la reproducción del grupo familiar, o en ausencia del hombre, la mujer asume las responsabilidades que permitan garantizarla, rompiendo con ello la división sexual del trabajo y constituyéndose en generadora de ingresos ya sean salariales o de otra índole.

El estudio de la familia es, en consecuencia, necesario para entender qué significa el trabajo de la mujer en cuanto a volumen y distribución del dinero dentro del conjunto del presupuesto familiar, en qué dirección y cuales transformaciones se operan en la estructura del poder familiar y finalmente, que cambios se suscitan, en la auto-percepción de la mujer todo lo cual, en su conjunto, se combina en la materialización de la autonomía femenina y la ruptura de relaciones asimétricas y jerárquicas en virtud del género.

Quizás lo que parecería más importante en la perspectiva de la conciencia es que el ingreso de la mujer al mercado laboral permite que su participación en la reproducción del grupo familiar se diferencie entre la parte exclusivamente privada (trabajo doméstico) y la parte pública o social, que se realiza por la vía del salario o de su contribución monetaria. En esta última podría fundarse la conciencia de la importancia del trabajo femenino, tanto a sus propios ojos como a los de su familia, ya que la naturalidad del trabajo doméstico como parte de la definición de la mujer, puede continuar inalterada, por un tiempo más largo.

Son, por tanto, las consecuencias sociales del trabajo de la mujer lo que permite su reinterpretación familiar; a la vez que su ingreso en un régimen de relaciones nuevas y diversas es que podrá generar una percepción relativizada de sus relaciones familiares, y una conciencia de género en una y otra esfera.

Junto a la 1nformación presentada en los cuadros Nos. 3 y 4 presentamos las respuestas a la utilización del tiempo y del dinero personal* que podrían corresponder grosso-modo a la situación "objetiva" y o la dimensión más subjetiva (siendo ésta última *un* indicador de cambio o de persistencia del patrón tradicional), tomada dentro de los límites variables de las condiciones familiares.

Del conjunto de mujeres de las manufacturas, se destaca un caso (No. 2) *suigeneris*, en el cual la mujer es el poder real en su casa: es la propietaria de la casa, en la cual recibió a la suegra y a la cuñada; es ella quien maneja la chequera, toma decisiones, castiga o premia a los hijos; aun defiende al marido en el trabajo; y en general es muy afirmativa en su vida familiar. Correlativamente en el trabajo ha tenido mucho éxito traducido en salario y promociones. O sea que es un caso muy coherente de comportamiento, el cual explica así "Yo soy optimista, y si no propongo algo lo consigo. Hay que pensar mucho y no obrar atropelladamente... hay gente que no tiene aspiraciones, que se queda siempre en el mismo sitio, pero yo sí *no*". Es claro, como se constata en el cuadro que su disponibilidad de tiempo y dinero es alta y hemos encontrado en efecto que los utiliza en proyectos y actividades de ocio y recreación tanto personales como de toda la familia**

* Partimos de la idea de que la mujer colombiana ha sido muy condicionada por la imagen marianista, en la cual se exalta la santidad de la madre, asimilándola a la Virgen María lo cual implica su propia negación como individuo. Por tanto, estos Indicadores, pese a la dificultad para trazar un límite entre indispensable y accesorio respecto a las responsabilidades familiares, permiten ver, que prioridades se plantea la mujer frente a su tiempo y su dinero; si a la manera habitual antepone su familia o sí, por el contrario, se vislumbran algunos cambios al permitirse afirmaciones personales en este respecto.

Razones de espacio nos obligan a limitar el análisis a estos aspectos y a comprimir la distribución de aportes y gastos familiares a una medida de disponibilidad personal muy densa.

** Podría pensarse este caso como una inversión completa de la relación conyugal; en cuanto el marido es de una pasividad enorme, pero en todo caso pese a las apariencias, no constituye exactamente una inversión por cuanto el tiene su dinero, dispone de su tiempo y ejerce funciones formales de Jefe de hogar.

En contraste con este caso, tenemos el numero uno que representa el caso más notorio de tradicionalismo; pese a que es viuda, sin hijos pequeños, con una amplia disponibilidad de dinero y tiempo, su vida se reduce al trabajo y a las tareas domesticas. Tiene parientes en Medellín y aun cuando en la empresa hay servicio de vacaciones "para los trabajadores, nunca lo ha utilizado para visitarlos, menos aun para ir sola a la playa u otros lugares. Al enviudar, hace 25 años, se fue a vivir con sus padres hasta cuando ellos murieron, nunca tuvo nuevas relaciones amorosas o sexuales, solo sus dos hijas han constituido la razón de existir. Este comportamiento es Igualmente coherente con el de su trabajo: ha ascendido muy lentamente, no ha obtenido promociones especiales, no ha obtenido nuevas calificaciones laborales y en general tiene una actitud ante la vida de pasividad y timidez.

Los dos casos anteriores, del sector formal moderno, contrastan agudamente con el No. 5 del Formal-tradicional: el tiempo de ocio no exista para ella, sino muy ocasionalmente cuando se va al cine con su novio (si alguno de los dos logra tener dinero extra). Normalmente se debate entre las presiones sobre su escaso presupuesto y las obligaciones familiares (la madre los abandono y el padre se fue a Venezuela y sólo muy ocasionalmente los ayuda), ya que es ella la única perceptora de Ingresos y debe ayudar a sus hermanas. Recurre al crédito para la ropa aun cuando "me toque pagar el doble pero no tengo otro recurso... yo trabajo apenas para comer". Complementa el presupuesto cuidando la ropa del novio, a cambio de lo cual recibe el equivalente aproximado de 8 dólares por semanas; los fines de semana hace mercado, limpia la casa, aplancha y lava la ropa de ella y sus hermanos. Se levanta a las 5 1/2 de la mañana, sale al trabajo a las 6 P.M. pues debe ir caminando y regresa hacia las 6 P.M. a hacer comida.

En al sector formal-tradicional tenemos la situación Inversa: la trabajadora No. 4 tiene una responsabilidad parcial (tanto de tiempo como en dinero) en la reproducción de grupo familiar lo cual se traduce en una mayor disponibilidad (que en la anterior) pese a que tiene un niño pe-

queño ya que el marido permanece fuera de Cali durante la semana. El grado de dependencia del grupo familiar sobre la capacidad económica y laboral de la mujer se traduce en una actitud y en un comportamiento diferencial en el trabajo: mientras la primera quien no ha logrado buscar calificaciones alternativas o complementarias, se siente generosa ante la posibilidad de despido y por tanto no se atreve a protestar por algunos derechos violados (subsidio de transporte), La segunda ha tenido algunos enfrentamientos con los patronos en la defensa de sus derechos (intereses por cesantía) y se ha ganado el respeto ,y afecto de sus patronos (por su franqueza, asegura ella).

En la vida familiar, para una y otra, se traduce en negación y autoafirmación respectivamente: "Yo como en la cocina porque en el comedor me siento tímida... Me duele la cabeza y sufro de los nervios..." afirma la primera, mientras la segunda cuenta que "... en navidad, con la prisa me compré un lote (sin consultar con el marido) y le dije a mi papá que me construyera una ramadita... La tengo arrendada. Los domingos por la tarde vanas al cine, o de visita y nos tomamos unos tragos... yo soy muy alegre".

En ambos casos el novio y el marido coarten las tareas domésticas y parecen tener mucho respeto hacia ellas. Nótese que son ellas dos precisamente las más jóvenes del sector

Finalmente las trabajadoras del sector Informal, en este respecto presentan características familiares opuestas entre sí: mientras una, la número 6 tuvo 14 hijos de los cuales 9 conviven actualmente con sus padres, la otra señora tuvo 2 hijos, pero vive sola y sus hijos ayudan a sostenerla. La primera, casada, comparte el taller de costura con su marido (constituyen una unidad familiar productiva en la cual participan ocasionalmente los hijos) y está dedicada exclusivamente a la producción, la segunda, después de dos uniones fracasadas, se dedica al ocio* (aun cuando algunas de sus actividades le generan dinero) entre

*Las ocupaciones del ocio tienen que ver con recompensas psíquicas en tanto que las remunerativas implican ingresos y aprobación. Para un de-

Otros a las prácticas religiosas (evangélicas).

La primera, es enfática en aclarar su lugar en la autoridad familiar: "si el manda, yo también mando", que se deriva del reconocimiento de la Importancia de su actividad económica para el consumo familiar* (ha comprado los muebles, el T.V.) Puntualiza, sin embargo, que siempre toman las decisiones de común acuerdo, y llevan unas relaciones muy afectuosas. Ella decide sobre su tiempo, si sale de compras o de visita y él no intenta controlarla tampoco. Normalmente salen juntos a visitas donde parientes, en donde "arman bailes" (pues los cuñados son músicos profesionales) y toman trago**.

En el otro caso, la señora ha encontrado en los Evangélicos una fuente de tranquilidad Interior cuando las dificultades económicas ya no la acosan tampoco: y en efecto, en la religión ha encontrado el remedio a sus achaques (ataques, artritis), el afecto que buscaba (sus relaciones conyugales estuvieren cargadas de violencia y frustraciones), el paliativo a su soledad mediante la participación en una comunidad que le permite olvidarse de sí misma (los médicos decían que no tenía ninguna enfermedad sino que se estaba volviendo loca y que la llevaran al hospital psiquiátrico). En la Biblia encuentra la protección, finalmente, en un medio cargado de violencia e inseguridad, particularmente agudo para alguien de su edad y de sus limitaciones físicas.

sarrollo de esta distinción ver Charlotte Phelps "Is the household obsolete?" en The American Review, Vol. LXLL, May, 1972,2, citado por Mary García Castro "El Servicio Domestico", Informe OIT-PNUD-COL-1981.

* En este, como en otros casos, hay una clara división sexual de los rubros que se cubren con el dinero familiar: él compra la comida y ella, la ropa, los zapatos, las cosas de la casa y con sus ahorros se hacen mejoras locativas en la vivienda. Igualmente, con estos ahorros se paga parte del lote.

** Vale destacar que esta pareja sostiene relaciones muy estrechas con un amplio número de parientes y en conjunto constituyen una red de ayuda mutua y de solidaridad familiar muy solida.

2. Las trabajadoras de los servicios son en promedio más Jóvenes, tienen un nivel educativo más bajo. Ingresos familiares casi exclusivamente de origen salarial, participan más intensamente en las tareas domésticas y en consecuencia, presentan niveles de disponibilidad Inferior de tiempo y dinero que sus pares del Sector manufacturero. En relación al estado civil, es en los servicios en donde encontramos situaciones familiares más complejas en las cuales predomina la mujer como jefe de hogar: en algunos casos por decisión de la mujer, en otras por abandono del marido. Igualmente ellas aluden más frecuentemente a la violencia en la relación con el hombre, y por tanto, expresan mayores temores y suspicacia hacia la vida conyugal (en ocasiones por experiencias personales, en otras como referencia a la madre, a una hermana).

Encontramos casos no solamente divergentes sino opuestos entre sí: por una parte, en el sector formal moderno tenemos dos mujeres que ante la violencia conyugal reaccionan, en un caso con una respuesta de agresión pero también echando mano de recursos legales y gremiales para obtener la separación; en el otro, se aceptan pasivamente los golpes y la mujer continúa conviviendo y teniendo hijos con el mismo hombre. Por otra parte, en el servicio doméstico tenemos dos mujeres solteras, ambas de 20 años, nivel educativo similar, orígenes socio-regionales* comunes, calificación para el trabajo fabril, ninguna contribuye económicamente a la reproducción de su familia de origen, más bien reciben ayudas económicas ocasionales de sus padres, en fin, teniendo muchos rasgos en común, sin embargo definen sus aspiraciones una en relación a proyectos

* En Colombia las diferencias regionales son muy importantes particularmente en lo que hace referencia a la descomposición de núcleos de economía campesina. Además el aislamiento regional históricamente dio origen a configuraciones culturales sui-generis.

familiares, exclusivamente y ratificando la dependencia del marido, la otra afirmando el estudio, el trabajo como actividad creativa, sin excluir la relación con el hombre.

De las tres trabajadoras formales no hay ninguna que esté adquiriendo nuevas calificaciones*; de las que trabajan al día, solo hay una que estudio modistería pero actualmente no estudia y finalmente de las 3 Internas, hay dos que estudian en las tardes y tiempo libre, mientras la tercera utiliza el tiempo libre para visitar a sus hijos o para ir a la Iglesia.

Dos de las empleadas domésticas tienen un nivel de educación formal y de calificación mayor que las otras pero la falta de experiencia les Impide entrar en el trabajo fabril por tanto para ellas, el servicio doméstico es una actividad refugio en la medida en que no tienen presiones familiares inmediatas para entrar en el mercado de trabajo fabril en busca de mayor remuneración. Para otras de estas empleadas, el servicio domestico es su actividad permanente, sus responsabilidades familiares actuales les impiden disponer de tiempo y de dinero para adquirir nuevas calificaciones y las probabilidades de salir del servicio doméstico son remotas pese a sus propias Ilusiones de hacerlo.

Quizás lo que más llama la atención en las conversaciones con estas trabajadoras es su reiteración en aspirar a otro tipo de trabajo: se menciona el trabajo "en fabrica" o como vendedora, por parte de quienes no tienen una calificación específica, mientras que se nombra el trabajo Independientemente por parte de quienes tienen una calificación en la confección. Finalmente un negocio de comida (casino o asistencia son los términos utilizados) constituye el sueño cuando las experiencias en el mercado de trabajo se han encargado de esfumar la ilusión de un empleo estable y cuando las escaseces cotidianas Imponen la improbabilidad de contar con un mínimo capital para poner un negocio, cono es el caso de nuestra amiga de SENALDE. En su caso, vislumbra una alterna-

*Hipotéticamente, tanto estas como las internas, deberían presentar un mayor volumen de actividad conducentes a la adquisición de mayor califi-

tiva por ese lado es sencillamente la posibilidad de ampliar a dos o tres personas ajenas, la alimentación familiar y recibir a cambio un dinero a todas luces deseable.

Inevitablemente la pregunta es si objetivamente las condiciones salariales son mejores, los niveles de consumo más altos, el trabajo menos duro, mayor compatibilidad con el estudio y la adquisición de nuevas calificaciones en el trabajo Interno que en otro tipo de empleo, qué es lo que se rechaza en el servido domestico? Las respuestas son: añoranza de la familia, para algunas; falta de libertad para otras; pero lo que parece ser un común denominador es la falta de prestaciones sociales: Jubilación, seguro médico y un monto salarial más alto*. Pero, detrás de estos motivos explícitos, parece esconderse una denuncia a la violencia cultural Implícita en el servicio domestico: negación de los patrones de la vida de la trabajadora, que se expresan en los hábitos de aseo, comida, dormida, etc.; la segregación espacial dentro de la vivienda; la Imposición de un lenguaje aséptico (Intolerancia a las expresiones "vulgares" de los sectores populares) las restricciones en el tipo y volumen de música, cantos y otras manifestaciones, prohibiciones o restricciones para que fumen y la represión sexual, la ratificación sutil y permanente de la diferencia social. Detrás de estas expresiones, vetadas en ocasiones, podemos adivinar una cierta forma de conciencia tal vez no abierta y radicalmente beligerante pero quizás si reivindicativa de esas otras formas culturales reprimidas en su vitalidad a nombre de la moral, el buen gusto o la modernidad.

cación laboral, en virtud de la mayor disponibilidad de tiempo y/o dinero. La búsqueda de calificación puede tomarse como una medida de insatisfacción con el servicio domestico y la Intención de cambio en un futuro más o menos mediato.

* Muy relativo pues se reconoce el ahorro en alquiler, comida y servicios asociados al empleo Interno.

CONSIDERACIONES FINALES

Los comentarios siguientes más que conclusiones derivables directamente de los casos presentados constituyen puntos para una reflexión más amplia. Se plantean a distintos niveles por cuanto pretenden expresar la intención deliberada de formularnos el problema evitando reduccionismo o simplificaciones. Además, el carácter del presente estudio ha sido no el de buscar generalizaciones sino el de encontrar diferencias importantes que permitan derivar hipótesis más específicas para distintas capas sociales.

1- Planteábamos al comienzo y parece respaldarse la diferenciación aguda entre sectores asalariados del sector manufacturero moderno y tradicional; atribútanos tal diferencia, entre otros, a la capacidad de negociación y a la presión sindical. En nuestro caso, sin embargo, la diferencia existente no podría atribuirse directamente, desde luego, al sindicato (puesto que no existe), pero sí de manera indirecta ya que la política empresarial hacia sus trabajadores se oriente a desestimar y/o a impedir la conformación de un sindicato. En este caso, la dimensión económica misma parece ser menos importante que el mantenimiento del control, a través de un estilo paternalista y de lealtades familiares.

2- En la perspectiva de la conciencia, el ingreso de la mujer al trabajo remunerado y las características del mismo parecen tener baja capacidad explicativa si se miran aisladamente. Es preciso mirarlos a la luz del conjunto de relaciones familiares ya que es a partir de la inscripción familiar y de la definición específica que se hace de la mujer en ella, como se reinterpretarán todas las demás relaciones.

3- Las formas que asume la participación de la mujer en el mercado de

trabajo, aparte de las determinantes económicas y sociales ampliamente reconocidas, tiene que ver con determinantes psíquico-culturales que deben ser analizadas en la problemática de la reproducción en cuanto el trabajo es, aparte de fuente de Ingresos, un conjunto de relaciones y agentes sociales que se producen-reproducen en términos de formas culturales específicas.

4- El análisis de la problemática de la mujer y la familia, en Colombia, pasa por la especificidad de lo regional aún si pretende limitar el estudio al ámbito urbano. El carácter regional de la historia colombiana tiene un peso aún no suficientemente reconocido en las Interpretaciones de la estructura social colombiana, menos aún en dimensiones del comportamiento y la cultura.

5- La conciencia de género no parece ser independiente de otras formas y niveles de la conciencia, de clase, por ejemplo sin que esto implique afirmar que están causalmente relacionadas o que sean reductibles la una de la otra. El problema remite al dilema de si es posible establecer una clara determinación entre dominación de clase y de género, problema particularmente complejo en cuanto no es solamente académico-conceptual sino político también. Parece ser cierto que en ambos casos la conciencia solo puede construirse a partir de un cierto nivel de, bienestar o al menos uno en el que los problemas de subsistencia estén básicamente resuelto. En otras palabras, en una situación de pobreza absoluta, la lucha por la subsistencia tiende a acotar la actividad excluyendo así la posibilidad de alternativas de relaciones; además porque la dependencia del alivio Inmediato es tal que impide considerar los costos que implica a otros niveles y en el largo plazo.