

**CONDICIONES LABORALES DE UN GRUPO DE MUJERES OBRERAS EN UN
CONTEXTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL. EL CASO DE UNA PLANTA
MAQUILADORA FARMACÉUTICA EN VILLA RICA (CAUCA).**

Astrid Yulieth Cuero Montenegro

UNIVERSIDAD DEL VALLE

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

2012

**CONDICIONES LABORALES DE UN GRUPO DE MUJERES OBRERAS EN UN
CONTEXTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL. EL CASO DE UNA PLANTA
MAQUILADORA FARMACÉUTICA EN VILLA RICA (CAUCA).**

Astrid Yulieth Cuero Montenegro

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de sociólogo(a)

Director: CARLOS ALBERTO MEJÍA SANABRIA

**SANTIAGO DE CALI
UNIVERSIDAD DEL VALLE
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas**

2012

AGRADECIMIENTOS

Especialmente quiero agradecer a mi hermana por su apoyo y colaboración en el desarrollo de esta investigación. A todas las entrevistadas que me ofrecieron sin reparo sus valiosos relatos, sin ellos no habría sido posible desarrollar este trabajo de grado. A mi madre y mi padre por sus sacrificios. A los profesores Carlos Mejía y Fernando Urrea por despertar y profundizar en mí, el interés por la sociología del trabajo y la investigación sociológica. A Héctor Fabio por su infaltable acompañamiento en este proceso. Finalmente me agradezco a mí misma, por mi capacidad para tratar de mantener la calma y la tranquilidad en momentos de tanta de dificultad y presión en mi vida, porque sin mi esfuerzo realmente este trabajo no se habría materializado.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Estado del arte del tema y relevancia del estudio.....	8
1.2. Elementos metodológicos	9
2. EL MODELO INDUSTRIAL MAQUILADOR Y LA RELACIÓN DE SUBCONTRATACIÓN ESTABLECIDA ENTRE LA EMPRESA IENM Y FARMAQUÍMICOS	15
2.1. La subcontratación	15
2.2. El modelo industrial maquilador	17
2.2.2. Maquila y trabajo femenino	19
2.4. La maquila y la subcontratación en Colombia	28
2.4.1. La relación de subcontratación entre IENM y Farmaquímicos.....	31
3. LA LEY PÁEZ EN VILLA RICA Y LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOCULTURALES DE LAS MUJERES OBRERAS SUBCONTRATADAS EN FARMACAUCA.	34
3.1. Villa Rica	34
3.2. La Ley Páez en Villa Rica.....	35
3.3. Características socioculturales de la población trabajadora vinculada por la Ley Páez en Villa Rica	41
3.4. Origen familiar, características socioculturales y trayectorias laborales de las mujeres obreras subcontratadas entrevistadas	42
3.4.1. Perfil de las entrevistadas oriundas y residentes de Villa Rica	43
3.4.2. Trayectorias laborales	44
4. EL SISTEMA DE PATENTES Y SU IMPACTO EN TÉRMINOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA COLOMBIANA DE GENÉRICOS.....	47
4.1. La crisis de la innovación en la moderna industria farmacéutica y el problema de las patentes en la industria farmacéutica colombiana.....	47
4.2. La flexibilización laboral y la cadena productiva de la industria farmacéutica colombiana..	50
4.3. El problema de las patentes, flexibilidad y subcontratación en Farmaquímicos.....	51
5. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL PROCESO PRODUCTIVO EN LAS ÁREAS DE ENVASE Y EMPAQUE DE LAS PLANTAS DE FARMAQUÍMICOS-YUMBO Y FARMACAUCA (VILLA RICA, CAUCA).....	53
5.1. El proceso productivo en la planta de Yumbo de Farmaquímicos para los años 2000 a 2003	54
5.2. El proceso productivo en la planta de Farmacauca Villa Rica (norte del Cauca), para los años 2005 a 2009.....	56

5.2.1. La organización del trabajo en los procesos de envase y empaque en las áreas de producto talco desodorante para pies y efervescentes.....	58
<i>Breve descripción del proceso productivo de envase y empaque en el área de efervescentes.</i>	
.....	61
5.2.2. Organización de las líneas de producción en el área de talco desodorante para pies	62
<i>El proceso de envase</i>	64
<i>Mecanismos de control durante el proceso productivo</i>	68
<i>El proceso de empaque</i>	69
5.2.3. Las labores de diligenciamiento de la documentación soporte del proceso productivo y las funciones de supervisión del personal	71
5.2.4. El proceso de control y calidad de los productos	72
5.2.5. Roles masculinos y femeninos desempeñados por las operarias y operarios en el lugar de trabajo en las áreas de empaque y envase	73
5.3. Caracterización de la organización de la producción en la planta de Farmacauca.....	75
6. CONDICIONES LABORALES FLEXIBILIZADAS DE UN GRUPO DE MUJERES OBRERAS	82
6.1. Mecanismos de contratación del personal.....	83
6.1.1. El proceso de selección del personal en Farmaquímicos	87
6.1.2. Perfil de la operaria contratada.....	88
6.1.3. Tipo de contrato	92
<i>El contrato para el personal vinculado directamente por Farmaquímicos</i>	96
6.2. El lugar físico de trabajo	98
6.3. La jornada de trabajo.....	102
6.3.1. La jornada laboral para el personal contratado directamente por Farmaquímicos.....	108
6.3.2. El impacto de La Reforma Laboral, Ley 789 de 2002, sobre la jornada laboral de las obreras subcontratadas	109
6.4. El salario.....	112
6.4.1. El salario en la planta de Yumbo de Farmaquímicos, para los años 2000 a 2003	113
6.4.2. El salario en la planta de Farmacauca – Villa Rica	114
6.4.3. El salario y la reforma laboral: Ley 789 de 2002	117
6.4.4. El salario para el personal contratado directamente por Farmaquímicos	121
6.5. Las prestaciones sociales.....	122
6.5.1. Las vacaciones.....	123

6.5.2. El seguro de salud	124
6.6. Rotación de personal, no renovación del contrato de trabajo/despidos.....	130
6.7. Percepciones sobre discriminación laboral	138
6.8. Percepciones de las entrevistadas sobre la subvaloración de su trabajo como obreras subcontratadas	141
6.9. Mecanismos de presión en la negociación de las condiciones laborales.....	143
7. CONCLUSIONES	148
BIBLIOGRAFÍA.....	153
ANEXOS.....	163

1. INTRODUCCIÓN

Esta monografía de grado describe y analiza los principales componentes de las condiciones laborales de un grupo de mujeres obreras que trabajan en una planta maquiladora, bajo condiciones de subcontratación generadas por el actual fenómeno de flexibilidad laboral presente en Colombia. El análisis aborda la relación de subcontratación establecida entre la empresa contratista de intermediación de empleo temporal Ingeniería en Manualidades¹ (IENM) y una importante empresa farmacéutica vallecaucana que aquí se será llamada Farmaquímicos. La planta farmacéutica de esta empresa ubicada en el municipio de Villa Rica (Cauca), que aquí se conocerá como Farmacauca², es donde laboran las mujeres obreras entrevistadas.

La empresa contratista IENM se encarga de realizar la fase final del proceso de fabricación (envase y empaque) y una parte del control de calidad de los productos industriales farmacéuticos de Farmaquímicos. Esta empresa al contratar a IENM practica el *outsourcing*³ o la también llamada subcontratación, como una estrategia para reducir costos al contratar temporalmente o a término definido mano de obra femenina y joven.

En el caso concreto de IENM, la mayor parte de la población obrera contratada por esta empresa son mujeres jóvenes solteras con o sin hijos, aunque también son contratados algunos hombres. En la planta de Farmacauca ubicada en Villa Rica (Cauca), objeto de estudio de esta monografía, las áreas de producción se distribuyen de acuerdo al producto que se envasa y empaca. Las operarias entrevistadas laboran en las áreas de talco desodorante para pies y productos efervescentes, de esta planta y son remuneradas de acuerdo a las horas trabajadas, sobre la base del salario mínimo. Cuentan con algunos derechos laborales mínimos como seguridad social y afiliación a riesgos profesionales, pero el salario es el de mayor precariedad, en tanto sigue dependiendo de la producción de acuerdo al número de horas trabajadas. Aunque para estar contratadas por una agencia de intermediación de empleo gozan de una relativa estabilidad en esta planta, explicada por su capacitación en las normas de buenas prácticas de manufactura para productos químicos y farmacéuticos (BPM); de todas formas pueden perder su trabajo en cualquier momento por la no renovación del contrato de trabajo, dependiendo de la variabilidad de la demanda.

La situación de las operarias afrodescendientes, algunas residentes y otras oriundas de Villa Rica, se contrasta con las condiciones laborales de dos supervisoras, una del área de talco y otra de efervescentes y una auxiliar de bodega entrevistadas. Una de las supervisoras reside en Jamundí y es la única mujer mestiza entrevistada. Tanto la auxiliar de bodega como la supervisora del área de talco, son mujeres negras residentes en Cali que comparten el haber iniciado sus trayectorias laborales industriales como operarias contratadas por IENM laborando en la planta de Farmaquímicos ubicada en Yumbo (Valle del Cauca), logrando actualmente ser contratadas directamente por Farmaquímicos, gozando de mejores condiciones laborales y estabilidad.

¹ De ahora en adelante me referiré a la empresa Ingeniería en Manualidades con la sigla IENM.

² El nombre original es otro.

³ Entendida como la externalización de la contratación de la fuerza de trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002: 304-310).

Esta monografía presenta los hallazgos y resultados más importantes del proceso de investigación, en relación con el problema sociológico planteado sobre la forma cómo se configuran y reconfiguran las condiciones laborales de este grupo de mujeres obreras en relación con sus condiciones socioculturales de vida y con la modalidad de subcontratación establecida entre Farmaquímicos con IENM, como estrategia de flexibilización laboral. El perfil del estudio del proyecto es fundamentalmente de carácter cualitativo, enfocado en la forma particular en que la subcontratación como parte del fenómeno de flexibilidad laboral afecta la situación social de la mujer.

Esta investigación pretende contribuir a los estudios sobre flexibilidad laboral y trabajo femenino en Colombia, articulando las dimensiones de la clase social y el género. A continuación se presentan algunos aspectos del marco teórico, que han guiado el análisis de la forma como las tendencias mundiales en la economía, la flexibilidad laboral, el neoliberalismo, la globalización y la reestructuración industrial y del capital, afectan la estabilidad y calidad de las condiciones laborales de este grupo de mujeres obreras entrevistadas.

1.1. Estado del arte del tema y relevancia del estudio

El estudio sobre las condiciones laborales de un grupo de obreras en el contexto de flexibilidad laboral está inscrito en el campo de estudios de la sociología del trabajo y en la línea de investigación sobre la flexibilización laboral desarrollada en Europa por Benjamín Coriat, Luc Boltanski, Éve Chiapello, Robert Castel y Juan José Castillo. En Estados Unidos los estudios sobre las consecuencias de la producción flexible han sido desarrollados por Charles Sabel y Michael Piore, Michael Burawoy, Richard Sennett, entre otros. Estos estudios son una muestra de la importancia que ha adquirido para la sociología del trabajo los cambios tanto en la organización de la producción hacia mediados de la década del setenta, con la introducción de nuevas tecnologías, como sus efectos sobre las condiciones laborales de los obreros y obreras.

Para el caso de Latinoamérica, la flexibilidad laboral ha cobrado importancia inicialmente para la economía porque su introducción estuvo vinculada a la aplicación de las políticas neoliberales a través de la apertura económica agenciada entre las décadas del ochenta al noventa. En la sociología y la antropología ha tenido mayor importancia en relación con el trabajo femenino, principalmente en México ya que en este país se generalizó la industria maquiladora⁴ sobre la base de la vinculación de mujeres jóvenes. Desde la antropología se ha incorporado la dimensión de género para mostrar que la explotación de la fuerza de trabajo en un contexto de flexibilidad laboral tiene un efecto diferenciado y más grave sobre las mujeres, en el contexto de la crisis económica de las décadas de los ochenta y noventa que llevó a la vinculación masiva de las mujeres al mercado laboral. Algunos de los estudios antropológicos más importantes son los de Beatriz Bustos, Luis Reygadas, entre otros.

⁴ Se refiere a la industria de subcontratación que no paga impuestos de importación y que se encarga del ensamble de los productos extranjeros de las multinacionales. Para ampliar esta definición, ver el siguiente capítulo.

Los estudios empíricos cualitativos y cuantitativos sobre la presencia de las mujeres en las maquilas tienen una larga historia en México principalmente, y también en otros países centroamericanos como Guatemala, Honduras y Costa Rica. En Colombia, los principales estudios se han enfocado en el trabajo industrial domiciliario de la confección como la forma de maquila local más común. Aquí destaca el estudio pionero de la antropóloga Kathleen Gladden (2004) sobre la subcontratación de mujeres en la industria del vestido en Risaralda. De igual forma cabe mencionar una reciente investigación de la socióloga Karina Camacho (2006) sobre el sistema de maquila de las confecciones, abordando las condiciones laborales y de vida de las mujeres trabajadoras en los talleres subcontratistas de tres de las más grandes empresas dedicadas a esta actividad industrial en Medellín.

En el contexto regional más cercano del norte del Cauca, destacan las diversas investigaciones y trabajos de pregrado desarrollados por la universidad Icesi de Cali, bajo el liderazgo de Rosa Emilia Bermúdez. Estas investigaciones empíricas han sido pioneras en el análisis de la configuración de nuevos contextos productivos industriales en los municipios cobijados por los beneficios de Ley Páez. Sus resultados han mostrado el proceso de proletarización que han atravesado las poblaciones afrocolombianas asentadas en territorios de fuerte raigambre campesino, bajo condiciones de precariedad laboral.

Es precisamente bajo este contexto que esta investigación pretende ser una contribución al conocimiento de la industrialización en los nuevos contextos productivos en el caso de Villa Rica. Aunque los trabajos de grado⁵ e investigaciones del programa de economía de la Universidad Icesi⁶ ya han abordado esta problemática para este municipio, no se registran estudios específicos sobre las condiciones laborales de esta población trabajadora desde una mirada sociológica, haciendo énfasis en el enfoque de género, de la proletarización precarizada principalmente femenina y afrodescendiente bajo el sistema de subcontratación y maquila en un municipio de Ley Páez como lo es Villa Rica. En este sentido, esta monografía aborda la especificidad de las condiciones laborales de las mujeres obreras afrocolombianas oriundas de este municipio nortecaucano y del contenido del trabajo femenino subcontratado con respecto a la organización de la producción en el sistema de maquila establecido por Ley Páez.

De manera que la relevancia de este estudio se encuentra en el intento de mostrar los efectos de la reestructuración industrial, la flexibilidad laboral y el fenómeno de la maquila sobre las condiciones laborales de la fuerza de trabajo femenina afrovillarricense, en un sentido amplio. Son estos los aportes que esta monografía intenta ofrecer para el conocimiento de la realidad social del trabajo femenino afrocolombiano en Villa Rica (norte del Cauca).

1.2. Elementos metodológicos

La información que sustenta el análisis contenido en esta monografía fue obtenida a partir de la combinación de los métodos de investigación del diseño etnográfico y las fuentes documentales. La entrevista en profundidad y semiestructurada, fue el principal

⁵ Como los citados en esta monografía de (Pérez, 2007; Cerón y Valencia, 2006).

⁶ Se refiere a las investigaciones citadas en esta monografía de (Bermúdez y Van Der Huck, 2007).

instrumento de recolección de datos usado, acompañada de una breve observación etnográfica en uno de los barrios del municipio de Villa Rica. La revisión de prensa regional y nacional, completan la metodología sociológica de esta investigación, que es de carácter cualitativo fundamentalmente. Sin embargo, también se usaron los datos cuantitativos procesados y analizados en las fuentes primarias consultadas, como los datos sociodemográficos para Villa Rica a través de la variable étnica racial del censo del 2005, explotados por el equipo de investigación liderado por Fernando Urrea, los investigadores de la universidad Icesi Julio César Alonso y Ana María Lotero, y el trabajo sobre flexibilización laboral en la industria farmacéutica colombiana vinculado a la Universidad Libre de los autores Rafael Alberto Paz y Mónica Piedrahita Echéverry. La consulta de éstas y otras fuentes secundarias, permitieron guiar el análisis desde campos como la economía, la historia, la antropología, los estudios sobre género y trabajo, y por supuesto, investigaciones clásicas y recientes sobre la sociología del trabajo.

La revisión de prensa, en formato físico y a través de las bases de datos virtuales en internet, arrojó información sobre la actualidad de la industria farmacéutica local y nacional, las reformas y derechos laborales en Colombia y la situación socioeconómica del norte del Cauca, específicamente del municipio de Villa Rica. Esta información se complementó con el rastreo de otras fuentes accedidas a través de Internet entre los que destacan importantes documentos y artículos. La observación etnográfica que incluyó la visita a las viviendas de algunas mujeres obreras entrevistadas, se acompañó del uso de la fotografía en algunos lugares del municipio de Villa Rica, para registrar algunos aspectos de la vida cotidiana de sus habitantes y las condiciones de vida de estas mujeres.

Algunas de las dificultades con las que se enfrentó esta investigación fue no lograr el permiso para acceder al interior de la planta de Farmacauca y poder observar de primera mano la organización del proceso productivo en las áreas de producto talco o efervescentes. Aunque se intentó obtener el permiso en repetidas ocasiones, no fue otorgado principalmente por recelo frente al perfil sociológico de la investigación, - y aunque se matizó el énfasis sobre la precariedad de las condiciones laborales-, la gerente de IENM argumentó que se daría una mala imagen de la empresa⁷. Sin embargo a partir de las entrevistas realizadas a las operarias se logró reconstruir el proceso de producción en las áreas de talco desodorante para pies y efervescentes. Además la información arrojada por las entrevistas se contrastó con la descripción y los hallazgos de dos trabajos de grado de ingeniería industrial de Universidad Icesi, los de Pérez y Quintero (2007) y Arroyave y Osorio (2007), quienes realizaron sus prácticas en esta planta, para solucionar problemas del flujo productivo en diferentes áreas de producción. En algunos aspectos se encontraron coincidencias y complementos entre la información brindada por las entrevistadas y la consignada en estas monografías de grado, lo que permitió tener en cuenta la dimensión de la organización productiva de la fábrica, y su influencia sobre la calidad de las condiciones laborales.

Con respecto a las entrevistas, éstas permitieron conocer las condiciones sociales y laborales de un grupo de mujeres obreras en relación con los factores socioculturales que han significado trabas o ventajas para su inserción en un mercado laboral flexible.

⁷ Además argumentó que las normas para las visitas al parque industrial de Villa Rica son muy estrictas ya que no se permite el ingreso de personal ajeno a las actividades de las plantas allí instaladas

Una primera parte de las entrevistas se realizó en el segundo semestre del año 2008⁸, en las que se obtuvo una parte de la información para este trabajo de grado. En los primeros meses del año 2009 se realizaron otras entrevistas complementarias por fuera del marco de este proyecto para recoger la información específica sobre condiciones laborales. Fueron entrevistas de aproximadamente hora y media de duración, realizadas principalmente en lugares públicos, y en las que se sortearon las dificultades propias para concretar una cita, teniendo en cuenta que su único día de descanso eran los domingos destinados para el ocio o para poner al día los oficios domésticos. La participación de la autora en la investigación antes mencionada facilitó los desplazamientos a Villa Rica. Una vez concluido dicho proyecto los gastos corrieron totalmente por cuenta propia

Para la construcción de los ejes y dimensiones de la guía de entrevistas se tomó en cuenta el enfoque metodológico desarrollado por Cecilia Montero sobre la pertinencia de la aplicación del método biográfico en el estudio de las trayectorias sociales precarias, particularmente en los estudios sobre la pobreza y la exclusión y sobre la mujer, realizados en América Latina⁹ (Montero, 1992: 3). Las historias de vida y sus condiciones laborales y de existencia de las mujeres obreras entrevistadas que laboran en un contexto de flexibilidad laboral, han sido rastreadas haciendo un uso aproximado de este método.

Las dimensiones analíticas tenidas en cuenta en la guía de entrevistas, fueron básicamente las mismas que se tuvieron en cuenta en la construcción de los códigos para la sistematización de éstas en el software para procesamiento de datos cualitativos Atlas Ti versión 6, aunque las realizadas en el marco de la investigación dirigida por el profesor Fernando Urrea se sistematizaron en una matriz creada en el programa Excel. Las dimensiones implicadas giraron en torno a cuatro ejes analíticos: las condiciones laborales, la organización proceso productivo, la trayectoria laboral y el origen familiar de las entrevistadas. El primer eje analítico refiere a la caracterización de cada uno de los componentes de las condiciones laborales tenidas en cuenta en esta investigación. El segundo eje incluye las variables que permitieron describir y reconstruir analíticamente el proceso productivo en Farmacauca. El tercer eje refiere a los aspectos del relato biográfico de las entrevistadas, como sus historias familiares, la composición de sus familias y sus trayectorias migratorias. En el cuarto eje se clasificó la información de la historia laboral de las entrevistadas. Esto en el sentido de describir los trabajos desempeñados por las entrevistadas previamente al de industria de maquila. En el análisis se dejaron de lado varias dimensiones, principalmente con respecto a la organización del proceso productivo en Farmacauca, ya que superaba el alcance del trabajo y lo hubiera dilatado más.

Las entrevistas fueron aplicadas a ocho mujeres obreras. Cinco de ellas son operarias sin calificación, contratadas por la empresa IENM que laboran en la planta maquiladora de Farmacauca, en las áreas de envase y empaque de los productos talco desodorante para pies y efervescentes. Como ya se mencionó, se realizaron otras tres entrevistas, a Eliana Castillo

⁸ En el marco de la investigación Sexualidades y feminidades contemporáneas de mujeres negras e indígenas en el suroccidente colombiano: un análisis de cohorte generacional y étnico - racial, financiada por Colciencias (Convocatoria 405/07-proyectos de investigación), dirigida por el profesor Fernando Urrea y de la de la que hicieron parte como co-investigadoras las profesoras Jeanny Posso del Departamento de Ciencias Sociales y Nancy Motta del Departamento de Historia.

⁹ La autora señala que ha sido en esta clase de estudios en donde se ha utilizado con mayor frecuencia el método biográfico.

una supervisora mestiza-blanca residente en Jamundí contratada por IENM, Sara González una auxiliar de bodega que labora en la bodega principal en Yumbo y Salomé Caicedo una obrera semicalificada que actualmente labora en la planta de San Nicolás de Farmaquímicos, pero que para el momento de la entrevista se desempeñaba como supervisora contratada por IENM. Las entrevistadas Sara González y Salomé Caicedo vivieron los cambios que se introdujeron en la relación de subcontratación entre IENM y Farmaquímicos, en cuanto a la forma de pago y los derechos laborales que tenían las operarias contratadas para el año 2000. A través de un proceso de presión de dos líneas de producción¹⁰ se logró que Farmaquímicos exigiera a la empresa contratista IENM pagar el salario a sus operarias(os) no ya por producción sino por horas sobre la base del salario mínimo, y afiliación a seguridad social, derecho del que carecían. Se ve la necesidad de mencionar algunos aspectos del perfil y la trayectoria de estas tres entrevistadas, en comparación con las de las operarias subcontratadas residentes en Villa Rica. Ello nos permite establecer diferencias y definir cuáles son los componentes más precarios de sus condiciones laborales.

La entrevistada Salomé Caicedo, es una mujer negra oriunda y residente en Cali, con 34 años de edad. Es una mujer soltera, que convive con su madre, dos hermanos y su hijo de 12 años. Actualmente se desempeña como asistente de supervisión contratada directamente por Farmaquímicos, aunque para el momento de la entrevistas se lo hacía como supervisora de la planta de Farmacauca subcontratada por IENM. Inició su trayectoria laboral en esta empresa laborando como operaria sin calificación en la planta de Yumbo de Farmaquímicos, como empacadora de ofertas. Para enero de 2009 cumplía ocho años en esta empresa, estando vinculada a IENM por una totalidad de diez años. Ejercía labores de supervisión en el área de productos efervescentes, aunque empezó en esta función en el área de producto talco.

Sara González es una mujer negra de 29 años, nacida en La Dorada (Caldas). Llegó a Cali hace once años y lleva viviendo cinco años en unión libre con su compañero con el que actualmente tiene un niño recién nacido, aunque en el momento de la entrevista no se encontraba en embarazo. Ella también inició su trayectoria laboral cuando tenía 18 años, en la planta de Yumbo de Farmaquímicos, contratada por IENM. Trabajó cuatro años como operaria en esta planta, desarrollando labores de empaque de ofertas. Luego se desempeñó por tres años como auxiliar de documentación en esta misma planta. Estuvo subcontratada por IENM durante siete años, hasta que logró ser contratada directamente por Farmaquímicos, como auxiliar de bodega en la misma planta de Yumbo.

Eliana Castillo es la única mujer mestiza entrevistada, tiene 24 años de edad, nació en Cali y actualmente reside en el municipio de Jamundí. No tiene hijos y convive con su madre, su hermano y una prima. Su mamá de origen caucano estuvo dedicada durante mucho tiempo al trabajo en el servicio doméstico y su papá nacido en Ansermanuevo, ha trabajado como vigilante y obrero de la construcción. La entrevistada se ha desempeñado como verificadora de documentación y actualmente es supervisora del área del producto talco desodorante para pies en la planta de Farmacauca. Para el momento de la entrevista llevaba aproximadamente tres años trabajando en esta planta, aunque ingresó como operaria de empaque en el área de productos estériles en la planta de Jamundí de Farmaquímicos, en la

¹⁰ Más o menos 20 personas, ya que cada línea está conformada por aproximadamente 10 operarias.

que permaneció durante un año hasta que fue trasladada a la planta de Villa Rica. Actualmente lleva casi tres años desempeñándose como supervisora del área de talco, aunque para el momento de la entrevista llevaba solo cinco meses.

Con respecto a las trayectorias laborales de estas tres entrevistadas, todas comparten que su vinculación por subcontratación a través de IENM en las plantas de Farmaquímicos, fue el primer trabajo industrial que desempeñaron, iniciando su proceso de proletarización. Esto también es válido para el caso de las mujeres obreras afrodescendientes entrevistadas, residentes en el municipio de Villa Rica, ya que de acuerdo a sus trayectorias laborales y sus diferencias generacionales se dividen en dos grupos. El primero está conformado por las mujeres obreras negras que pertenecen a la cohorte generacional de las mayores de 30 años, María Alegría, Carmenza Moreno y Maryi Balanta que comparten haber iniciado su trayectoria laboral en el trabajo del servicio doméstico. El segundo está integrado por las obreras más jóvenes, pertenecientes a la cohorte generacional de las menores de 25 años: Jazmín Lucumí y Deidi Pérez. Este último grupo se caracteriza porque ninguna de las entrevistadas inició su trayectoria laboral como empleadas del servicio doméstico, sino en trabajos que se desarrollaron en el marco de la denominada informalidad laboral en el área de las ventas y la peluquería.

El desarrollo de esta investigación implicó seis fases metodológicas, que encontraron no pocos obstáculos para ser llevadas a cabo. Algunos son propios del estudio realizado y otros son productos de las necesidades vitales y sociales, y del manejo del tiempo de la autora de esta monografía, por estar implicada en otras ocupaciones académicas, políticas y cotidianas. En la primera fase se realizó el contacto con las posibles entrevistadas, y poco después se realizaron las entrevistas. Primero las relativas al marco de la investigación sobre sexualidades y feminidades y luego las específicas para este trabajo de grado. También se realizó una primera revisión de prensa y fuentes secundarias sobre el fenómeno de la maquila y la subcontratación y la escritura de un primer informe sobre la industria farmacéutica en el contexto mundial y local. En la segunda fase se transcribieron las entrevistas, -proceso bastante dispendioso-, a pesar del uso del programa Dragon Naturally Speaking, se escribió un informe sobre la industria de maquila y se sistematizaron en Excel las primeras entrevistas realizadas. La tercera fase se dedicó a sistematizar en el programa Atlas ti, la información arrojada en las segundas entrevistas realizadas exclusivamente para el trabajo de grado, creando códigos para clasificación de la información de acuerdo a las variables y dimensiones implicadas en el estudio. Y de igual forma se escribió el primer borrador de los capítulos sobre el proceso productivo y las condiciones laborales a partir de la información de las entrevistas realizadas en el marco de la investigación sobre sexualidades y feminidades. En la cuarta fase se dilató el trabajo que se venía llevando, con la lectura del libro en inglés de Alfred Chandler (2005) sobre la historia de la consolidación y el panorama actual de la industria farmacéutica a nivel mundial. Se presentaron dificultades en su lectura por la falta de familiarización con este idioma, sin embargo, pudo llevarse a cabo. Se revisó prensa local física y en bases de datos virtuales, para rastrear la posición de las empresas farmacéuticas nacionales frente a la posible firma de un tratado de libre comercio (TLC) con Estados Unidos, la actualidad de algunos aspectos de los derechos laborales en Colombia, y de la Ley Páez en relación con la declaración del parque industrial de Villa Rica como zona franca. En la quinta fase se procedió al análisis de la información sistematizada en Atlas ti con el fin de estructurar los borradores de los

capítulos de la monografía y se continuó leyendo y reseñando bibliografía pertinente para guiar el análisis. Y finalmente, la sexta fase se dedicó plenamente a la escritura de los capítulos finales, proceso en el que se iban encontrando vacíos que se fueron llenando, en la medida en que se buscaba más bibliografía, se hacían las lecturas y se conseguían otras fuentes de información.

En este sentido, el análisis de los hallazgos más importantes de esta investigación se expone en seis capítulos. El primero presenta los aspectos teóricos y conceptuales que guían el análisis de las condiciones laborales, rastreando el panorama contextual del fenómeno de la maquila, la subcontratación y la flexibilidad laboral en el marco latinoamericano y local. En el segundo capítulo se ubica el perfil y las características individuales y sociales de las mujeres obreras entrevistadas, en el contexto geográfico, económico y social del municipio de Villa Rica. Se presentan además algunos datos socio-demográficos de este municipio, un breve recorrido histórico sobre su proceso de poblamiento y su relación económica con Cali en el contexto de la Ley Páez.

El tercer capítulo, contextualiza la actual crisis de la invención de nuevos medicamentos en la moderna industria farmacéutica y el problema de la propiedad intelectual (patentes) en relación con la industria nacional de genéricos, que se ve amenazada con la firma del TLC con Estados Unidos. De igual manera se caracteriza la influencia del problema de las patentes sobre la relación de subcontratación establecida entre Farmaquímicos y la empresa de intermediación de empleo temporal IENM. En el capítulo cuarto, se caracteriza y analiza la organización del proceso de producción, en relación con los factores que afectan el proceso productivo y la productividad, la diferenciación de roles masculinos y femeninos en el espacio de trabajo y el grado de calificación de las funciones de operarias y supervisoras.

Finalmente, el capítulo quinto presenta los principales hallazgos de la investigación con respecto al análisis de los principales componentes de las condiciones laborales de las mujeres obreras entrevistadas.

2. EL MODELO INDUSTRIAL MAQUILADOR Y LA RELACIÓN DE SUBCONTRATACIÓN ESTABLECIDA ENTRE LA EMPRESA IENM Y FARMAQUÍMICOS

2.1. La subcontratación

El fenómeno de la subcontratación hace referencia tanto a una estrategia de gestión de personal que consiste en la externalización de la contratación de mano de obra, como a la externalización de las fases de ensamble, empaque o envase de un determinado proceso productivo. De manera que la subcontratación implica que una empresa matriz encarga a una empresa contratista la realización de algunas de las fases del proceso productivo ya mencionadas y/o la vinculación de mano de obra, por lo general descalificada y barata. La empresa matriz a través de la subcontratación busca principalmente reducir los costos laborales de producción para el incremento de la rentabilidad. Boltanski y Chiapello definen de esta manera, el fenómeno de la subcontratación que ha transformado desde hace más o menos tres décadas el mundo del trabajo:

“Estos establecimientos, a menudo enteramente dedicados a la fábrica cliente cercana, si bien pertenecientes a grupos jurídica y financieramente independientes, son en realidad anexos de las fábricas de montaje de los fabricantes. Nacidos como resultado de un movimiento de externalización [...] han permitido a los fabricantes reducir el número de empleos no cualificados de sus empresas externalizándolos y aumentar las exigencias más allá de lo que habrían podido imponer a su propio personal. El empleo en estos nuevos establecimientos de proximidad se caracteriza por una gran reserva de personal precario (contratos interinos y de duración determinada)” (Boltanski y Chiapello, 2002: 315).

Para entender mejor el fenómeno de la subcontratación es necesario aclarar conceptualmente el marco de análisis en el que este fenómeno se desarrolla: la reestructuración del capital y la flexibilidad laboral. Para David Harvey (1998) la flexibilidad que trae consigo la reestructuración del capital no sólo se refiere al proceso de transformación en el nivel tecnológico y organizativo de la producción industrial, como había sido definida por Sabel y Piore (1990), sino que también abarca la reestructuración del conjunto de las relaciones sociales. Para Harvey la flexibilidad en su más amplio sentido ha conducido también a la reestructuración de los procesos y mercados laborales, acompañada de consecuencias negativas para las condiciones laborales y de vida de los obreros. Para el autor la especialización flexible es sólo un componente de la *acumulación flexible*, entendida como un régimen de acumulación basado en los cambios de la organización de la producción conocida como postfordismo, que: “Apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo. Se caracteriza por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa” (Harvey, 1998:170-171).

La definición de flexibilidad en Boltanski y Chiapello, se sintetiza en dos aspectos: flexibilidad *interna*, que concierne a la organización interna de las empresas y las técnicas empleadas (polivalencia obrera, autocontrol, etc.); y *flexibilidad externa*, determinada por una organización en red, en la cual las empresas-matriz encuentran en las subcontrataciones los recursos de los que carecen (Boltanski y Chiapello, 2002: 300). Esto lleva a la

aparición de una forma de contratación basada en horarios flexibles que genera nuevos tipos de empleo como los precarios, interinos y trabajadores temporales e independientes, y a redefinir lugares de trabajo, salarios, y las formas del trabajo.

Para América Latina, la flexibilidad laboral se ha aplicado en el marco de la reestructuración industrial, la innovación tecnológica y la apertura económica vía políticas neoliberales, que como señala la autora Aida Quintar, operan a nivel desde mediados de la década del setenta (Quintar, 1990: 221). En este sentido la flexibilidad ha buscado lograr tres objetivos principalmente, la reorganización del proceso de producción en el nivel tecnológico, el abaratamiento y reducción de los costos laborales en el momento de la contratación de la mano de obra y el freno de los procesos de sindicalización como fragmentación del movimiento obrero (Bustos, 1993: 12 y Quintar, 1990). Es importante tener en cuenta que el concepto mismo de flexibilidad en el marco del mundo del trabajo se asume de muy diferentes maneras y se define de diversas formas. Como señala Quintar en primer lugar hay que dar cuenta que el concepto de flexibilidad ha estado sujeto a una “utilización eminentemente ideológica”. Desde el nivel tecnológico y del punto de vista de los empresarios la flexibilidad se ha impuesto como la utilización de formas menos rígidas de organizar la producción, logrando polivalencia funcional de los trabajadores dentro de una fábrica flexible, con el fin de adaptarla “a los requerimientos del mercado y de las nuevas tecnologías” (Quintar, 1990: 230). Sin embargo, la flexibilidad en este caso como opuesto a “lo rígido” de las formas organizativas tayloristas-fordistas, no significa que la carga laboral disminuya. De igual forma, la flexibilidad se ha manifestado en América Latina más como precarización que como adaptación a la dinámica de innovación tecnológica de las nuevas formas de organización de la producción.

De manera que desde el punto de vista de las condiciones laborales y de los y las trabajadoras industriales, la flexibilidad ha significado tal como señala Quintar, la desregulación del contrato colectivo de trabajo, la reducción de la seguridad social y del salario. Y sin embargo, en algunos sectores del trabajo flexible, éste ha generado condiciones de estabilidad para los trabajadores. En este sentido, una definición integral del fenómeno de la flexibilización laboral debe partir por reconocer los usos ideológicos del término y a la vez abarcar los diferentes objetivos a los que responde y los diversos impactos que genera en el mundo del trabajo industrial.

En este sentido se pueden mencionar dos aspectos fundamentales de la flexibilidad o como lo ha llamado Harvey el régimen de acumulación flexible. El aspecto económico referido a los procesos de globalización de las economías nacionales, la desregulación del mercado laboral a causa de la reestructuración productiva, y el advenimiento del pensamiento político y económico neoliberal que busca reducir el Estado de Bienestar y la inversión social. Y el aspecto del cambio cultural, que Harvey ha asociado con el consumismo y la emergencia del pensamiento posmoderno (Harvey, 1998).

Volviendo sobre el concepto de subcontratación Boltanski y Chiapello la definen como la estrategia mediante la cual la empresa matriz “confía la realización a un tercero de todo o parte de un producto que él mismo venderá y del cual determina las características” (Boltanski y Chiapello, 2002: 304). Para Boltanski y Chiapello el sector de la subcontratación ha crecido en parte, gracias a dos procesos de externalización: el de las funciones de ejecución y servicios (ensamblado, empaque, limpieza o vigilancia), y el de la

contratación de la mano de obra, conocida como *outsourcing*, con la cual la empresa matriz se libera de la responsabilidad de pagar salarios y garantizar derechos laborales a las obreras u obreros subcontratados.

En este sentido, la subcontratación como uno de los elementos característicos de la flexibilidad laboral también ha sido fundamental en la aparición y consolidación de otro fenómeno que se ha generalizado desde finales de la década del setenta y que ha sido producido por la reestructuración industrial y del capital: la maquila. A continuación se describen y reseñan algunos de los aspectos más importantes del fenómeno de la maquila y el modelo industrial que se ha establecido a nivel mundial y particularmente en Latinoamérica.

2.2. El modelo industrial maquilador

El fenómeno de la “maquila” debe ser entendido en la dinámica del sistema capitalista moderno, que algunos autores relacionan con formas de expansión o globalización de los procesos productivos. La maquila se puede definir como una actividad socio-económica concerniente a la distribución de las tareas de un proceso productivo entre dos o más plantas, generalmente ubicadas en países diferentes: la planta matriz encarga sus materias primas a otra planta o empresa para obtener el producto terminado. Esta definición parte de las formas que la maquila ha adoptado en regiones tales como Centroamérica y el sur oriente de Asia. Estas experiencias están marcadas por el fenómeno de la maquila como un fenómeno global que atraviesa las fronteras, en donde las empresas transnacionales que tienen su planta matriz generalmente en los países potencias económicas (países del centro), le encargan a una planta subsidiaria o empresa contratista en los países subdesarrollados (o periféricos) el proceso de ensamblado del producto o las fases finales del proceso productivo. De esta forma, la maquila es un sistema productivo que descentraliza el proceso productivo, al recurrir a dos o más plantas para la elaboración del producto. En la maquila las empresas recurren a la estrategia de la subcontratación. En las empresas subcontratistas, se elaboran las materias primas importadas hasta llegar al producto acabado. Por lo general el paso de una materia prima por una empresa subcontratista reviste un bajo valor agregado. Para el caso de las maquilas mexicanas y del resto de Centroamérica, una vez finalizado el producto, generalmente éste es exportado a los Estados Unidos, o bien es exportado a otro país. De esta forma, Alfredo Hualde, a partir de las experiencias de México principalmente y Centroamérica, define a la maquila como una “forma de subcontratación internacional inserta en cadenas productivas que adopta diversas características en los países y regiones en los que se establece” (Hualde, 2003: 86-87).

Por su parte, el concepto de Industria Maquiladora de Exportación (IME), de acuerdo con Enrique Dussel corresponde al conjunto de empresas que cumplen el ciclo importación-producción-exportación (Dussel Peters, 2003). Aquí a cada planta le corresponde la transformación de cierta etapa del proceso productivo total. Un rasgo central en la industria maquiladora de exportación es el uso de mano de obra numerosa, lo cual trae tasas de empleo favorable para la población en el lugar en el que se asientan las plantas maquiladoras.

De manera que la definición más generalizada del concepto de maquila, de acuerdo a los estudios empíricos sobre la realidad de Centroamérica: principalmente mexicana y guatemalteca, alude a un proceso productivo en el cual un producto pasa de un país a otro para lograr su cristalización. Por lo general, la planta o empresa receptora de la materia prima opera bajo subcontratación. Así define Hualde el modelo paradigmático bajo el que ha sido entendido el fenómeno de la maquila:

“Tal vez las maquiladoras podrían ser vistas de forma más acorde con una característica fundamental de la frontera norte de México: su condición de territorio receptor de migrantes. No debe olvidarse que muchas de estas plantas, sobre todo en ramas como la electrónica donde se han centrado principalmente la atención de los trabajos de investigación, son de capital extranjero” (Hualde, 2003: 98).

La maquila entonces ha sido principalmente estudiada como una red global que se ha construido a partir de numerosas empresas subcontratistas. La maquila implica no en pocos casos, la división del trabajo entre numerosas plantas. La subcontratación en la maquila se la representa como una gran pirámide: en su vértice superior se ubican las empresas matrices, generalmente multinacionales, que subcontratan a otras empresas, y estas últimas a otras, y así sucesivamente hasta llegar a la base de la pirámide en donde se ubican los pequeños talleres o casas familiares, bajo el modelo del trabajo domiciliario, con trabajadores/as sin contrato formal, trabajando a destajo. En la maquila se destaca el uso intensivo de fuerza laboral pagada con salarios bajos.

Sin embargo, la acepción de maquila no aplica solamente para los casos de empresas extranjeras. Es posible que se presente una relación productiva similar a nivel doméstico. En ese caso lo que define a esa relación productiva como maquila radica en que las unidades no se relacionen desde el punto de vista de la propiedad. La empresa matriz encarga a una empresa, planta o taller que no es de su propiedad la realización de determinados procesos, principalmente los que están al final del proceso productivo. Este elemento es fundamental para entender el caso de la maquila en un país como Colombia y específicamente para el caso de IENM en relación con Farmaquímicos. Este es un modelo de maquila de carácter nacional, que opera más bajo la forma de la subcontratación. La subcontratación es pues, un elemento central dentro del andamiaje de la industria de las maquilas. No solo disminuye costos o valores agregados a los productos, sino que además disminuye vulnerabilidades para la empresa matriz, en primer lugar, en el sentido en que hace difícil la organización laboral sindical. Y en segundo lugar posibilita el uso del método japonés justo a tiempo, organizando la producción de acuerdo a la demanda del mercado. Dependiendo de este movimiento el sistema subcontrata o despidе a su fuerza de trabajo, amparándose en la permisividad de las legislaciones laborales flexibles que permiten la no renovación de los contratos a conveniencia del empresario.

Aunque la definición del concepto de maquila está relacionada principalmente con las experiencias de los países centroamericanos captadas a través de los trabajos empíricos, es posible utilizar el término maquila para definir principalmente un proceso productivo fragmentado en donde una empresa matriz asigna a una empresa contratista las labores de ensamble, empaque o envase del producto.

2.2.2. Maquila y trabajo femenino

De acuerdo con De la Garza, Lara y Torres, la reestructuración industrial es un fenómeno que se ha estudiado de una manera más o menos amplia, haciendo énfasis en las transformaciones en el acceso al mercado laboral (flexibilidad numérica) y en la organización del proceso productivo, pero se conoce poco sobre la forma específica y diferenciada cómo ésta ha afectado a hombres y mujeres en el proceso de trabajo (De la Garza, et. al., 2001: 114-115).

Estos autores afirman que la flexibilidad laboral, ligada a la reestructuración industrial ha producido una segmentación de género en el mercado de trabajo y una precarización en las formas de empleo a las que acceden las mujeres actualmente. Tal segmentación no solo es visible en la estructura del mercado laboral sino que también tiene implicaciones en el interior mismo de los procesos de trabajo en la industria manufacturera. Es decir con la puesta en marcha de una flexibilidad productiva.

En este sentido, para el caso específico de esta monografía sobre las condiciones laborales de mujeres obreras en un contexto de flexibilidad laboral, se hace necesario adoptar un enfoque de género, al que también, como señalan los autores, se puede articular con otros enfoques como el étnico-racial o generacional. De igual forma, como afirman Boltanski y Chiapello la flexibilidad laboral ha producido un proceso de feminización de la fuerza de trabajo. En el mismo sentido, para Harvey:

“la transición a la acumulación flexible ha estado marcada por una revolución (en modo alguno progresista) en el rol de las mujeres en el mercado de trabajo y en los procesos de trabajo” (Harvey, 1998:178).

Richard Sennett por su parte señala que el horario flexible surge con la entrada de las mujeres al mercado de trabajo, porque aparentemente este horario le permite a la mujer ejercer su rol en el hogar, y al mismo tiempo trabajar (un ejemplo de esto se encuentra en el trabajo domiciliario). Sin embargo, para Sennett el trabajo flexible no hace más que reforzar el papel de subordinación de la mujer porque sigue siendo madre a tiempo completo (Sennett, 1998: 59). Y para el caso de la industria manufacturera de México Enrique De La Garza, et. al. sostienen que es en las empresas más feminizadas en donde se aplica con mayor énfasis los principios tayloristas-fordistas de la organización del proceso productivo:

“[...] entre más feminizadas son las empresas, el nivel tecnológico en las áreas de transformación se ubica en el rango bajo, y prácticamente el porcentaje de empresas feminizadas y más feminizadas con niveles tecnológicos altos es mínimo” (De la Garza, et. al., 2001: 125).

Los estudios de Gladden (1994), Sennett (1998), Harvey (1998), De la Garza et. al. (2001), entre otros, dan cuenta de que las mujeres se encuentran afectadas por empleos atípicos, poco calificados y mal remunerados. Con el ingreso de las mujeres al trabajo industrial vía flexibilidad laboral, las empresas han manejado la variabilidad del tiempo de trabajo para enfrentar la irregularidad de la demanda, rediseñando la duración del trabajo a través de las jornadas nocturnas, fin de semana, entre otros. Así que la introducción de formas flexibles de empleo, legitima procesos de discriminación sexual. Las mujeres tienden a ocupar los puestos menos calificados y tienen menos oportunidades de hacer carrera, por lo que se

desvalorizan sus competencias. Por ello es necesario ahondar en la forma particular cómo la reestructuración industrial y la flexibilidad del mercado laboral, han afectado las trayectorias laborales de las mujeres.

En un reciente artículo, la autora María Eugenia De La O (2009), hace una importante revisión de algunos de los principales estudios académicos e institucionales realizados entre 1970 y 2000, sobre la presencia de la mujer en la maquiladora mexicana y sobre el proceso de incorporación de la perspectiva de género en estas investigaciones. La autora presenta una crítica a la lectura que ha imperado en los estudios sobre el trabajo de las mujeres en la maquila, ya que ha sido definido como descalificado y barato. Y aunque esta es una realidad, para la autora esta lectura también responde más a la visión naturalizada del trabajo femenino como inferior, lo que lleva a su subvaloración tanto por parte de los empresarios como desde el punto de vista académico¹¹.

En este sentido, De La O señala que el estudio sobre la presencia masiva de las mujeres en las maquiladoras, reviste una compleja relación de diversas dimensiones, siendo este un fenómeno que ha intentado ser explicado por diferentes disciplinas como la economía, la sociología, la antropología y la historia. Como ha sostenido la socióloga Saskia Sassen la globalización de las economías ha conllevado la feminización de la pobreza, siendo las maquilas un ejemplo de ello. Las mujeres han jugado un papel clave en el proceso de globalización y flexibilización laboral, siendo el sector poblacional más afectado por sus efectos negativos, pero también quienes más están jugando un rol crítico frente a sus consecuencias. Como afirma De La O, “las mujeres representan el cuerpo a través del cual se materializa la flexibilidad” (De La O, 2009: 264)

En algunas investigaciones se resalta el hecho de que los métodos flexibles han abierto oportunidades de empleo para las mujeres, que han permitido su incorporación masiva al mercado de trabajo y al trabajo industrial, por la disminución de los riesgos en el trabajo, la adopción de horarios flexibles y la reducción de la utilización de fuerza física; pero al mismo tiempo se recalca que las oportunidades han sido mínimas en comparación con los efectos negativos que ha dejado la flexibilidad para las mujeres.

Es importante retomar la afirmación de De la Garza, et. al., frente al hecho de que los estudios sobre la flexibilidad productiva son bastante más escasos que los centrados sobre el empleo. En la investigación desarrollada por estos autores para el caso de México, han encontrado que la flexibilidad funcional basada en la polivalencia obrera, típica del modelo onhista japonés, se ha concentrado en las ramas punta del uso de tecnología, es decir en los sectores más masculinizados, y poco se han aplicado en los sectores de organización simple del trabajo que son los más feminizados. En este sentido, los beneficios de la flexibilidad son visibles principalmente en las empresas matriz (masculinizadas), mientras el lado oscuro de la flexibilidad se encuentra en las empresas subcontratistas (feminizadas), es decir en las plantas maquiladoras. Los autores señalan que sólo recientemente en México, se destaca el problema de la precarización del empleo femenino. Sin embargo, en Colombia el tema parece ser todavía más nuevo en el ámbito académico. Por ello, se vuelve más pertinente esta investigación sobre las condiciones laborales de mujeres obreras afrodescendientes en Cali y el norte del Cauca, en tanto constituye una aproximación al

¹¹ En el capítulo sexto se amplía esta discusión.

conocimiento de los efectos de la reestructuración en los procesos de trabajo, es decir sobre el contenido del trabajo femenino. En este sentido, la feminización en las empresas se encuentra más asociada con las formas tayloristas - fordistas de la organización del trabajo (trabajo estandarizado, segmentado, simplificado, sin movilidad interna) que con las nuevas modalidades (modelo toyotista u ohnista). Estas características son plenamente visibles en la planta maquiladora de Farmacauca, objeto de estudio de esta monografía. También son evidentes en estas empresas feminizadas el estudio de tiempos y movimientos (propios del taylorismo), cuotas mínimas de producción, aunque se aplican incentivos para superarlas. Y de igual forma para la industria mexicana, en el 70% de las empresas más feminizadas el salario proviene en un 25% de las horas extras. Más de la mitad de estas empresas no realizan investigación y desarrollo tecnológico, ni desarrollan formas grupales o polivalencia, para integrar en el proceso de trabajo la concepción y la ejecución (De la Garza, et. al., 2001: 125 – 128).

De acuerdo con lo anterior, el perfil de la fuerza de trabajo femenina en las empresas feminizadas como las maquilas se distingue principalmente porque tienen en menor proporción un contrato de base que los hombres. Su nivel de escolaridad es similar o igual al de los hombres pero el monto del salario y de los estímulos es menor para las mujeres. El promedio de edad de las mujeres contratadas es menor al de los hombres, tiene menos antigüedad, menor experiencia y trayectoria laboral industrial (De la Garza, et. al., 2001: 120). Estas diferencias para los autores, se explican por el factor de discriminación que aún está presente en todas las industrias, y que se refuerza con la reestructuración industrial. Además estas empresas presentan de manera marcada la supervisión del trabajo femenino, elemento propio del taylorismo.

Como señala Javier Pineda, en América Latina la flexibilización del mercado laboral como instrumento para aumentar la competitividad de las empresas en los mercados globalizados, también ha afectado negativamente la estabilidad laboral en tanto es el indicador más importante de la calidad del empleo asalariado de las mujeres (Pineda, 2007: 25). En este sentido, este mismo autor en el caso de Colombia afirma que:

“En lo corrido del presente milenio, la mujeres alcanzan en promedio el 75% de los ingresos de los hombres, es decir, se presenta una brecha de ingresos del 25%, la cual es más pronunciada para las trabajadoras del sector informal (31%) que para las del sector formal (17%). Según un reciente estudio¹² para el período 2000-2003, la discriminación de género, corregida por factores no discriminatorios como educación y experiencia, explica el 20% y 21% de la brecha de ingresos laborales entre trabajadores y trabajadoras asalariadas y no asalariadas” (Pineda, 2007: 23).

En este contexto de reestructuración industrial y flexibilidad laboral las maquilas han tenido un fuerte efecto negativo sobre las mujeres en términos de la calidad de las condiciones laborales. La precariedad de sus condiciones laborales también se relaciona como afirma Hualde, con la ausencia de sindicatos y la obstaculización de cualquier actividad de organización obrera, sobre la base de un trato individualizado de los y las trabajadoras. Este es un rasgo generalizado en las plantas maquiladoras (Hualde, 2003: 96). De igual manera

¹² Se trata del estudio de Bernat Díaz, Luisa Fernanda, 2005, “Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas colombianas: ¿Evidencia de discriminación?”, en Cuadernos PNUD – Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Investigación sobre género y desarrollo en Colombia, pp. 91-92.

Hualde señala que en el caso de la industria mexicana la falta de garantías contractuales, es una de sus características principales, siendo éste un problema que no solo concierne a la maquila. Y también señala que en la industria maquiladora mexicana, “se mantiene condiciones de trabajo en los mínimos legales y se garantiza amplia flexibilidad laboral” (Hualde, 2003: 97).

Finalmente, en el sentido de De La Garza, et. al., es evidente que la participación femenina se ha incrementado de manera considerable en las últimas décadas, con la reestructuración industrial y la flexibilidad laboral, pero ésta se ha producido en condiciones de desigualdad, lo que ha profundizado la segmentación horizontal y vertical de género, en el mercado de trabajo. De manera que la reestructuración industrial ha reforzado las desigualdades de género y ha creado nuevas asimetrías en los procesos de trabajo (De la Garza, et. al., 2001: 118).

2.3. La organización del proceso productivo en las maquilas

Importantes estudios empíricos han destacado que el fenómeno de la maquila se encuentra entre la reproducción y la readecuación de los esquemas tayloristas-fordistas para lograr flexibilidad y mejores estándares de calidad, y así mismo, puede responder a una producción reflexiva que implique una transformación profunda de la organización del trabajo basada en la separación de las funciones de concepción y ejecución. En términos de la caracterización de las plantas maquiladoras a partir del tipo de organización del proceso productivo, Alfredo Hualde desarrolló la tipología de las tres generaciones de maquiladoras. De acuerdo con el autor, la maquila de primera generación también conocida como la maquiladora tradicional se caracteriza porque la organización de producción está basada en los principios tayloristas- fordistas que han establecido una alta fragmentación de las tareas, una tendencia a la rigidez y la separación entre las funciones de ejecución y concepción (Hualde, 2003: 88). En términos de Benjamín Coriat, los principios tayloristas se caracterizaron por la introducción del cronómetro, la medición de tiempos y movimientos y la fragmentación de las tareas, para conseguir la destrucción del oficio obrero hacia finales del siglo XIX, período en el que los obreros tenían dominio sobre su oficio, sobre la mejor forma de llevarlo a cabo y por ello imponían el ritmo a la producción. El taylorismo implicó la coerción sobre el trabajo obrero, imponiendo la forma en la que el obrero profesional de oficio debía ejecutar su trabajo, para aumentar la productividad. El control del trabajo es expropiado así a la clase obrera y queda en poder del empresario. El taylorismo inaugura la organización científica del trabajo, su racionalización científica. El fordismo por su parte, comienza a gestarse desde el período entre guerras mundiales, alcanzando su máximo esplendor, en Estados Unidos principalmente, en las décadas de los sesenta y setenta. El elemento distintivo que introduce el fordismo es la cadena de montaje, por ello es básicamente un desarrollo del taylorismo, ya que con el maquinismo, el fordismo lleva al máximo la intensificación del trabajo (Coriat, 2001: 3-4 y 47). El fordismo ha sido entendido más como un régimen de acumulación del capital, basado en la producción en masa, que transformó todas esferas de la sociedad e incluso creó un nuevo estilo de vida¹³ (Harvey, 1998). En síntesis, el fordismo representa frente al taylorismo una

¹³ Alfredo Hualde sintetiza así la diferencia entre taylorismo y fordismo: “Se trata de una forma de organización del trabajo –el taylorismo propiamente dicho–y una forma de regulación del consumo –el

mayor racionalización de las técnicas de organización del proceso de fabricación de un producto para lograr una mayor extracción de plusvalía. Ford trabaja sobre la base del taylorismo, pero es quien aporta la línea de montaje y con ello genera nuevas normas de productividad que se van a conocer como fordismo. Estas nuevas normas de productividad resultan de la intensificación del trabajo y del incremento de la productividad del trabajo. Coriat señala que el aporte del fordismo frente al taylorismo consiste en: “haber asegurado el paso a la producción en serie y haber abierto con ello una «brecha» para la producción en masa. Y, entendámonos bien, no solamente del automóvil; pues si el automóvil, producto complejo por excelencia, puede fabricarse en serie, lo mismo pasará con cantidad de productos más simples” (Coriat, 2001: 47).

En este sentido, las maquiladoras de primera generación definidas por Hualde, conservan algunos de los principales rasgos del taylorismo-fordismo desarrollados por Coriat, ya que son “(...) establecimientos con tecnología muy primitiva y actividades elementales de ensamble con mano de obra femenina descalificada. El principal objetivo de estas empresas es producir cantidad y no calidad” (Hualde, 2003: 88). Sin embargo, el autor advierte que aunque la organización taylorista- fordista es la que se ha considerado típica de la primera generación de maquiladoras, en las de segunda o tercera generación, también pueden existir elementos de esta clase de organización racionalizada del trabajo; teniendo en cuenta que el proceso productivo en las maquiladoras de segunda y tercera generación se caracteriza principalmente por las innovaciones tecnológicas aplicadas, la polivalencia obrera y la inversión en actividades de investigación y desarrollo. Es decir, que las maquiladoras de segunda y tercera generación presentan rasgos más ligados al postfordismo, que Coriat ha caracterizado como una organización flexible del trabajo que atiende a los altibajos en la demanda, adaptándose a la variabilidad del mercado, que se inauguró en la fábrica japonesa Toyota, basada en los principios y postulados del ingeniero japonés Taiichi Ohno. Como señala Coriat, “(...) uno de los rasgos específicos del pensamiento de Ohno, el objetivo último de estos métodos, como recordaremos, es hacer posible una reducción del personal en caso de contracción de la demanda” (Coriat, 1995: 50).

fordismo— basado en una política económica dominante: el keynesianismo. El fordismo, explicado por los regulacionistas franceses —aunque no todos mantienen idénticas propuestas—, es un modelo articulador de varias esferas económicas y sociales” (Hualde, 2003: 95). El fordismo haría referencia así a una amplia relación entre empresa, Estado, clase obrera y sindicatos, en el marco del modelo del Estado de Bienestar. Sin embargo, Coriat señala que el taylorismo, no sólo era una tecnología o método para la racionalización del proceso de trabajo y para el disciplinamiento de la clase obrera, sino que era también una estrategia económica de crecimiento del capital. La idea de Taylor era que “un aumento en la productividad del trabajo puede favorecer el desarrollo de la acumulación del capital”. Este aumento de la productividad generaría entonces una producción y un consumo en masa, que afectaría el desarrollo de la economía en general, de forma estructural (Coriat, 2001: 33- 34). En este sentido, el fordismo lo que haría es trascender y superar al taylorismo principalmente desde el punto de vista económico, acelerando los cambios que ya preparaba el taylorismo. El taylorismo implicó la implantación de nuevas normas de trabajo, que afectó el proceso de trabajo en sus dos dimensiones, el trabajo concreto (valor de uso de las fuerzas de trabajo requeridas) y el trabajo abstracto (condiciones de formación de los valores de cambio) (Coriat, 2001: 36 y 43). Porque el fordismo profundiza y acelera las nuevas normas de productividad del trabajo, ya contenidas en el taylorismo, es que al primero se le reconoce la modificación de las normas de producción de la economía industrial capitalista en general y no solamente las normas de producción de las relaciones de trabajo. Por ello Coriat señala que la eficacia del fordismo reside en “inaugurar el despotismo tranquilo y absoluto de los tiempos y movimientos” (Coriat, 2001: 47).

El postfordismo, ohnismo o toyotismo, se constituye así, como lo ha llamado Coriat en un “pensar al revés” frente a la organización taylorista-fordista del trabajo, en tanto intenta romper con la tradicional separación de los trabajos de ejecución y concepción. Para Ohno, los dos pilares de esta forma de organización del proceso de producción son el método del justo a tiempo y la autoactivación. El justo a tiempo se relaciona con una producción flexible, delgada, que reduce tiempos muertos, desperdicios, paros productivos y por tanto mano de obra¹⁴. El justo a tiempo se logra con la aplicación del método de organización del trabajo conocido como Kan-Ban¹⁵. La autoactivación por su parte se refiere al desarrollo de la polivalencia de los trabajadores, basada en la desespecialización de las funciones, para romper con la fragmentación de las tareas, intentando que éstos se involucren de forma reflexiva en el proceso productivo, y transformar así al obrero parcelario en un trabajador multifuncional, con el fin último de intensificar el trabajo y lograr mayor productividad (Coriat, 1995: 40-41). De manera que ese “pensar al revés”, a través del justo a tiempo y la autoactivación implica partir del mercado, “para garantizar incesantemente la adaptabilidad de la empresa al cambio” (Coriat, 1995: 65). Los principios ohnistas buscan aumentar la productividad por la flexibilidad de las tareas, a través de la eficacia que aporta el sistema de conjunto de la organización de la producción, y no sólo la que aporta el “trabajador en su puesto de trabajo como hace el taylorismo”:

“Mediante una *flexibilidad de las tareas asignadas* no sólo se obtiene una gran flexibilidad cualitativa de los montajes (en función de la naturaleza de los productos solicitados y por fabricar), sino también una mayor productividad; cuando hay una demanda decreciente, se emplea a menos trabajadores” (Coriat, 1995: 55, cursivas del autor).

¹⁴ “Ohno tuvo el tino de separar el “gran volumen” de la “uniformidad” de los productos fabricados. Y abrir así la vía a un conjunto de métodos que permiten la producción “de gran volumen” pero “de productos diferenciados”. (...) el desafío en el proceso de fabricación era seguir los caprichos de la demanda, produciendo “justo a tiempo” no sólo las cantidades, sino también las calidades pedidas” (Coriat, 1995: 62).

¹⁵ Forma de organización de la producción bajo el modelo de los surtidores de productos de los supermercados, en donde los obreros escriben carteles para señalar cuándo necesitan ayuda o alguna pieza, e inmediatamente los demás acuden para colaborar y evitar así pérdidas de tiempo o errores de calidad en el producto terminado. Dentro de los principios de polivalencia y autoactivación, los obreros tienen libertad de parar la producción cuando se está cometiendo un error o se están acumulando demasiadas piezas. A diferencia de los principios tayloristas-fordistas, el trabajo no se organiza bajo el modelo clásico de las líneas, dado que el Kan-Ban implica una organización de los puestos de trabajo en forma de U, para lograr flexibilidad a través del tiempo compartido: “(...) esta arquitectura de las líneas es la única capaz de garantizar el *tipo de búsqueda de productividad por la flexibilidad* que sin duda constituye la esencia última del ohnismo” (Coriat, 1995: 52, cursivas del autor). El flujo de la producción y la información en este método, va de abajo a arriba, de forma invertida al principio de la cadena fordista que fluye de arriba a abajo. Como funciona bajo el modelo de un supermercado, el obrero abajo surte al obrero arriba de acuerdo a los pedidos de los clientes, es decir por determinación de la demanda. Así, el obrero en el puesto de trabajo corriente abajo emite “una instrucción destinada al puesto corriente arriba inmediatamente anterior. Esta instrucción consiste en el pedido de la cantidad y la especificación exacta de las unidades necesarias al puesto corriente arriba para ejecutar su propio pedido. Desde abajo, la serie de pedidos va de puesto en puesto y remonta corriente arriba, de tal manera que en un momento dado, en el departamento que se considere sólo hay en producción la cantidad de unidades exactamente necesaria; así se cumple el principio “cero existencias”, con el que por lo general se relaciona la aportación del Kan-Ban” (Coriat, 1995: 46). Otras aportaciones importantes de este método, son la integración del control de la calidad de los productos durante el mismo proceso de trabajo y la descentralización de las tareas de planificación. De manera que el Kan-Ban supuso “una revolución en las *técnicas de planificación y optimización de la puesta en marcha de las fabricaciones*” (Coriat, 1995: 45 y 46, cursivas del autor).

De manera que en el fenómeno de la maquila pueden convergir los rasgos tayloristas-fordistas con principios postfordistas en la organización de la producción, dependiendo de las necesidades empresariales a las que responda y de los casos empíricos concretos. En este sentido, el estudio sobre maquiladoras en México y Guatemala de Luis Reygadas ha demostrado empíricamente la coexistencia e hibridación de modelos productivos y formas de organización del trabajo. Aunque su investigación está más centrada en el aspecto de las culturas del trabajo presentes en la industria maquiladora, o en lo que denomina el autor, la dimensión simbólica de las relaciones laborales; indudablemente para este la formación de las nuevas culturas de trabajo en las maquiladoras, está relacionada con las transformaciones en la organización del proceso productivo que se desarrollan en éstas (Reygadas, 2002: 18, 19 y 22). A partir de tres casos de experiencias maquiladoras en México y Guatemala, da cuenta de la diversidad de formas de trabajo que se presentan en cada una, en las que confluyen diferentes modelos de organización de la producción. Pero al mismo tiempo, estos casos podrían ser entendidos bajo el modelo de las generaciones de maquiladoras, ya que en las zonas en donde hay mayor experiencia industrial como Ciudad Juárez o Chihuahua, se presentan elementos de modernización de procesos productivos, mientras que en el caso de Guatemala donde las mujeres indígenas contratadas en las maquilas cuentan con poca experiencia industrial, la producción se desarrolla bajo el modelo taylorista clásico, marcado por el autoritarismo y los maltratos hacia estas mujeres.

El primer caso corresponde con el de la maquila guatemalteca de la confección, en la que la organización del trabajo va desde labores semiartesanales, trabajo a domicilio en talleres familiares, y trabajo en plantas de firmas multinacionales coreanas, en las que se presenta un choque cultural entre la cultura material y simbólica de las mujeres indígenas y la cultura racional industrial de ingenieros y supervisores coreanos, que se traduce en malos tratos físicos y verbales de éstos hacia ellas. Todo esto se encuentra marcado por la aplicación de un taylorismo autoritario, en la que el ambiente de trabajo es opresivo, y no hay presencia de sindicato. Algunas firmas continúan aplicando el sistema de pago a destajo y otras lo han reemplazado por el salario por día (Reygadas, 2002: 18, 62 y 66-67). En la maquila guatemalteca priman principalmente elementos de la primera generación de maquiladoras, aunque se presentan atisbos de segunda generación, con algunos elementos muy precarios de postfordismo. Reygadas lo denomina como “tímidas expresiones de postfordismo”, en tanto los empresarios argumentan que aplican métodos como el justo a tiempo y la calidad total en el proceso de trabajo, aunque en realidad, esto no sea más que una línea de producción en serie ligada a “inspecciones del producto realizadas a posteriori del proceso productivo” (Reygadas, 2002: 63 y 64).

El segundo caso es el de México, con la empresa Zenco asentada en Ciudad Juárez. Su organización del proceso productivo comparte elementos comunes de las maquiladoras tradicionales: Una fuerte presencia de disciplina jerárquica, en la que la organización del trabajo se desarrolla bajo los principios tayloristas-fordistas, con cadenas de montaje en las que se ensamblan televisores para multinacionales norteamericanas. De igual forma, hay mayor énfasis en la cantidad de lo producido que en la calidad, dado que el control de calidad se realiza a posteriori y no a lo largo del proceso. Pero al mismo tiempo, esta maquila tiene elementos diferentes, que corresponde con algunos rasgos de las maquilas flexibles o de segunda generación: cuentan con sindicato, los salarios son un poco más altos

que el promedio pagado regularmente en las maquilas y hay un alto porcentaje de hombres contratados. En general, los ritmos de trabajo son intensos, la cultura laboral es autoritaria, pero no se presentan maltratos físicos (Reygadas, 2002: 18, 87 y 104). El tercero, es el caso de la planta Altec, en Chihuahua (México), una maquiladora que ensambla autoestéreos para la empresa Ford. Reygadas define esta maquila como la más moderna, ya que desde el punto de vista de la organización del trabajo es la más sofisticada, siendo considerada como una *nueva maquiladora*, que podría ubicarse entre la segunda y tercera generación de maquiladoras, en tanto:

“(…) emplea tecnología de punta, utiliza el llamado sistema sociotécnico, mantiene relaciones muy estrechas con clientes y proveedores, ha formado equipos autodirigidos, tiene procesos de mejora continua de la calidad, busca crear un clima laboral armonioso y se preocupa por mantener buenas relaciones con la comunidad” (Reygadas, 2002: 105).

Las líneas de ensamble se encuentran organizadas en forma de U, bajo la forma del kan ban japonés, del modelo postfordista; aunque Reygadas señala que el proceso de producción sigue arraigado a los principios de fragmentación de tareas y adición secuencial de las mismas. Pero sin duda se presentan innovaciones, ya que se aplican con éxito métodos como el justo a tiempo y los procesos de mejoramiento continuo. Sin embargo, a pesar de la modernización de los procesos de trabajo en esta maquila presenta contradicciones, -ya que intenta aplicar la participación de los trabajadores en la toma de algunas decisiones de los procesos, con el fin de lograr que sus trabajadores se identifiquen con la empresa-, esto no ha conducido a una mejora o alza del salario. Las mujeres obreras contratadas expresan no sentirse parte integrante de la empresa, en tanto sus salarios continúan siendo muy bajos para las labores que desarrollan y porque además no visualizan perspectivas de movilidad social a mediano plazo (Reygadas, 2002: 18, 106 y 107).

La diversidad de organización productiva presente en estos tres casos, permiten al autor afirmar la inexistencia de una cultura de trabajo homogénea en las maquiladoras (Reygadas, 2002: 21 y 26). David Harvey destaca que este fenómeno no sólo se presenta en el caso de las maquilas, sino que se extiende al mundo del trabajo en general, en esta etapa que caracteriza como de acumulación flexible, siendo sus signos distintivos el posfordismo, en el aspecto económico y del trabajo, y el postmodernismo, en el aspecto del cambio cultural:

“Bajo las condiciones de la acumulación flexible, pareciera que sistemas de trabajo rivales pueden existir al mismo tiempo, en el mismo espacio, como para que los empresarios capitalistas puedan elegir a voluntad entre ellos. Los mismos diseños de camisa pueden producirse en grandes fábricas de la India, en cooperativas de producción de la «Tercera Italia», en talleres de trabajo expoliado en Nueva York y Londres o mediante los sistemas de trabajo familiares en Hong Kong. El eclecticismo en las prácticas laborales parece ser tan marcado en esta época como el eclecticismo de las filosofías y gustos posmodernos” (Harvey, 1998: 211).

En este sentido, el autor español Arturo Lahera Sánchez presenta una crítica a las nuevas culturas laborales basadas en el control de calidad, supuestamente rupturistas con los métodos tayloristas de organización del trabajo, que aunque innovan en la participación y empowerment¹⁶ de los trabajadores, -ya que interiorizan y se implican en el control de

¹⁶ Es la gestión participativa de los recursos humanos que busca “por un lado, aprovechar los conocimientos empíricos de los trabajadores en la mejora y perfeccionamiento de los procesos de fabricación, y, por otro

calidad durante el mismo proceso de trabajo-, terminan reproduciendo los principios básicos del taylorismo. Las decisiones sobre la programación de la producción siguen siendo tomadas por gerentes e ingenieros, por lo que la denominada “cultura organizativa de la calidad”, no sería más que una manipulación de los saberes de los trabajadores para lograr una mayor explotación del trabajo y rendimiento productivo, dando la apariencia de ser una forma de organización del trabajo más democrática¹⁷. El autor basado en diversos estudios empíricos y en el suyo propio en el sector industrial de fabricantes de máquinas-herramienta en la localidad de Álava, Guipúzcoa en España, afirma que la participación de los trabajadores en el aseguramiento de la calidad, se ha realizado sobre la base de la construcción de un nuevo taylorismo, que implica una contradicción: por un lado genera participación de los trabajadores en la mejora continua de los procesos y al mismo tiempo, se construye un nuevo dispositivo disciplinario que controla la actividad individual de los trabajadores (Lahera, 2005: 395, 422-423 y 432). De manera que,

“la implantación de la calidad total origina una reactualización de la estricta división entre concepción y ejecución taylorista, puesto que son la gerencia y la ingeniería de producción las que definen detalladamente, por escrito y documentalmente, las tareas y los procedimientos que deben seguir obligatoriamente los trabajadores para conseguir los criterios de calidad, también contruidos y establecidos 'monopólicamente' por la gerencia, a cumplir por las máquinas-herramienta fabricadas” (Lahera, 2005: 414-415).

Por ello, en lugar de entender las generaciones de maquiladoras como modelos o tipologías rígidas, es más adecuado entenderlas como trayectorias, en las que los elementos de cada generación pueden estar presentes en otras, en diversos niveles y/o períodos coyunturales. En este sentido, Hualde señala que en los modelos de maquiladoras “no se puede hablar de categorías puras, sino mixtas” (Hualde, 2003: 94). Se asumirían como tipos ideales, a la manera weberiana, que sirven como modelos explicativos, más no como conceptos estáticos, “obligando” a que los casos empíricos correspondan con ellos. La evidencia empírica sobrepasa o redefine estas categorías puras o tipos ideales. En algún momento, el paradigma de la tipología de generaciones de maquiladoras, desarrollado fundamentalmente por Alfredo Hualde y Jorge Carrillo (1998), fue objeto de diversas críticas. Las principales críticas giraron en torno a la visión evolucionista mecánica que parecía reproducir, asumiendo que cada generación sería una especie de estadio, por el que cada fábrica maquiladora transitaba¹⁸; y a los paradigmas productivos en los que se basaba, que al ser desarrollados principalmente para los casos de Europa y Estados Unidos, como el fordismo o la especialización flexible, no correspondían con el caso de la realidad latinoamericana, ya que no se ajustan de forma completa o se han presentado de una forma distinta a como lo han hecho en la realidad europea. Sin embargo, como señala Hualde estas tipologías sirven – y se asumen aquí- como modelos explicativos que guían el análisis, pero que no lo determinan (Hualde, 2003: 89-95 y 98).

lado, garantizar su mayor implicación en la consecución de los objetivos empresariales (...).” (Lahera, 2005: 395).

¹⁷ “Esta nueva cultura de la empresa basada en la calidad no trata así ni de avanzar en la *democratización* de las relaciones industriales ni tampoco fundamentalmente de humanizar las condiciones de trabajo de los operadores, sino de emplear la propia participación en el aseguramiento de la calidad como una nueva técnica gerencial al servicio de los objetivos e intereses de la dirección” (Lahera, 2005: 420).

¹⁸ Más cuando al parecer, durante cada generación parecen evolucionar los aspectos de la organización productiva, pero no los relacionados con las condiciones laborales, ya que en las maquilas de segunda y tercera generación también es frecuente encontrar precariedad laboral.

2.4. La maquila y la subcontratación en Colombia

En Colombia el fenómeno de la maquila no ha adoptado la misma forma que en México y el resto de Centroamérica, ya que no necesariamente se ha desarrollado bajo el modelo de una relación internacional entre firmas multinacionales y empresas contratistas nacionales, sino que la relación de subcontratación se ha presentado a nivel doméstico. En el caso centroamericano, su posición geográfica como vecino más cercano de los Estados Unidos - lo que reduce entre otros costos, los de transporte- ha facilitado el desarrollo de la maquila como una relación productiva a escala global. Mientras que el caso colombiano se ha acercado más a la relación de subcontratación establecida entre dos empresas locales, bajo la forma de externalización de la contratación tanto de la mano de obra como de las fases finales del proceso productivo. Sin embargo, con la reciente firma del tratado de libre comercio (TLC) con Estados Unidos, el modelo de maquila en Colombia puede tender a globalizarse de manera significativa.

Hay que señalar que en Colombia existen pocos estudios empíricos sobre el fenómeno de la maquila, y más sobre el de la subcontratación. Édgar Valero, basado en investigaciones empíricas define la subcontratación como un acuerdo entre dos partes: una empresa pequeña o trabajadores independientes que realizará para una empresa central una fase de la producción o un servicio. Ese acuerdo se define por el aporte de una de las dos partes de los medios de producción, materia prima, diseños del producto, el grado de independencia del contratista, la garantía por las cantidades encargadas y por un compromiso de exclusividad (Valero, 1999: 93). En este sentido, para Valero la subcontratación se define de acuerdo a las necesidades empresariales a las que responde, ya que puede dirigirse a la reducción de costos laborales generando empleos que tienden a ser precarios o al cumplimiento con exigencias de calidad y especialización productiva generando empleos que pueden ser estables y bien remunerados.

El modelo industrial basado en la maquila y la subcontratación se asentó en Colombia de manera definitiva en el inicio de la década de los noventa bajo el gobierno del presidente César Gaviria, en el contexto de la apertura económica. Esta apertura presionó la inserción de la industria colombiana en la internacionalización de la economía impulsada por la globalización financiera, en donde el modelo de la maquila y la subcontratación resultó ser el más adecuado para adaptarse a la dinámica del gran capital privado transnacional. Como afirma Urrea, algunos de los efectos de esta apertura económica fueron las privatizaciones de empresas públicas, la reducción de los aranceles a las importaciones, la venta de importantes acciones de las empresas nacionales a grupos multinacionales y la exención de impuestos a estos grupos para las plantas asentadas en el territorio nacional¹⁹. Pero es en la década del noventa, cuando se consolida este fenómeno, intentando adaptarse a la dinámica

¹⁹ Sin embargo, los antecedentes de esta situación vienen desde el plan Vallejo en 1959 y luego en la década del setenta con la crisis del modelo de sustitución de importaciones, específicamente durante gobierno del presidente López Michelsen (1974-1978), que da vía libre al surgimiento de los primeros servicios de subcontratación en la industria manufacturera colombiana y a las empresas de empleo temporal. De igual forma, aplica una reforma laboral que no diferencia entre pago por salarios y pagos por prestaciones sociales. La crisis económica se profundiza en la década de los ochenta y con ello también las soluciones políticas gubernamentales enfocadas en la flexibilización del mercado y la contratación laboral (Urrea, 2010 A: 150-152).

de internacionalización de las economías nacionales dictaminadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI); siendo fundamental la reforma laboral de 1990²⁰ en la imposición del modelo de la subcontratación en la industria nacional a través de las agencias de intermediación laboral. En el año 2000, con la crisis económica de finales de la década de los noventa, se dispara el programa de las maquilas, dado que uno de las principales ventajas que ofrece este modelo industrial es su capacidad de reaccionar al cambio, sin afectar de forma significativa la generación de productividad (Rebellón, 2004: 30 y 65). Urrea confirma que es bajo un nuevo modelo industrial basado en las maquiladoras y la subcontratación, que se produce una recuperación industrial y económica entre el período 2000-2007. Este nuevo modelo industrial maquilador funciona bajo el esquema de tercerización industrial, es decir “actividades de subcontratación industrial (*outsourcing* manufacturero)”, y para el autor, se viene consolidando desde hace 35 años con la eliminación del sistema de sustitución de importaciones, pero se aceleró en 1990 con una profunda reestructuración productiva, orientada principalmente hacia la exportación (Urrea, 2010 A: 159, 160 y 196).

La generalización de la precarización laboral vía flexibilidad y subcontratación se agudizó durante los gobiernos de Álvaro Uribe Vélez, principalmente con la promulgación de la Reforma Laboral, Ley 789 del año 2002 que “profundizó la rotación de la mano de obra con la flexibilización externa de la fuerza de trabajo” (Urrea, 2010 A: 192-193). Como señalan Cerón y Valencia, es con esta reforma laboral que se introduce en Colombia de manera fuerte y directa el paradigma de la flexibilidad laboral (Cerón y Valencia, 2006, 89).

Este nuevo modelo industrial viene a reforzarse con la reciente aprobación del tratado de libre comercio (TLC) con los Estados Unidos, ya que como en el caso de México y otros países centroamericanos, los TLCs han jugado un papel fundamental en la creación de zonas francas para la instalación de plantas maquiladoras de capital nacional y multinacional. En Colombia se espera que con la firma del TLC con Estados Unidos, se consolide el funcionamiento de las maquilas principalmente en zonas francas, bajo el modelo de parques industriales. De manera que la flexibilidad laboral en Colombia también implicó el establecimiento de zonas francas o maquilas que están reguladas por una legislación específica pero menos rigurosa. La zona franca es entonces una política gubernamental que presenta beneficios tributarios especiales para promover el asentamiento de las plantas de empresas de capital nacional y extranjero, para el desarrollo de actividades productivas dirigidas principalmente hacia la exportación, aunque también puede cubrir el mercado nacional, bajo la modalidad de subcontratación y maquila. Esta modalidad se ha generalizado en tanto representa para los empresarios la reducción de costos de producción y laborales. En Colombia, de acuerdo con Urrea, el régimen de zona franca fue puesto en funcionamiento a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con el mandato del Decreto 383 del 2007, acatando los compromisos adquiridos con la Organización Mundial de Comercio (OMC). Con este decreto se permite que las empresas nacionales y extranjeras gocen de los beneficios otorgados por el régimen de zona franca sin necesariamente ubicarse en los parques industriales creados en el país (Urrea, 2010 A: 170).

²⁰ La ley 50 de 1990, fue considerada como una de las reformas laborales más flexibles de Latinoamérica, después de la del Perú. (Cerón y Valencia, 2006).

Dentro de los principales aspectos de los territorios donde se han asentado las maquiladoras en zonas francas en Colombia, destacan una adecuada infraestructura vial de fácil acceso en términos geográficos, con presencia de población migrante u oriunda de la región con poca experiencia industrial, -en el caso de municipios de origen rural como los del norte del Cauca-, o calificada como en el caso de los municipios más urbanizados como Yumbo y Jamundí. En general las condiciones socioeconómicas de estas poblaciones permiten ofrecerles contratos temporales con bajos salarios. Sin embargo, en el caso centroamericano, una presencia de más de tres décadas de plantas maquiladoras ha constituido una mano de obra calificada con conocimientos empíricos y algunas veces formales, aunque sus condiciones laborales sigan siendo precarias. En este sentido, el Valle del Cauca colombiano por su estratégica posición geográfica ha sido un núcleo importante para el asentamiento de la industria de maquila desde 1990 y de igual forma ocurrió posteriormente con el norte del Cauca a través de la ley Páez, zona en la que se ha ido consolidando el disciplinamiento de la fuerza de trabajo.

Algunas de estas características son compartidas con las de la industria maquiladora centroamericana, siendo tres los elementos claves para la consolidación de esta industria de acuerdo con Díaz Núñez (2003: 158):

- 1) La instalación de empresas, tanto transnacionales como nacionales, así como el surgimiento de numerosas empresas pequeñas o talleres informales, dedicadas a pequeños segmentos del proceso productivo.
- 2) La presencia de población, municipal, regional, y otra que ha migrado en busca de un contrato por parte de los empresarios de la maquila.
- 3) Las políticas gubernamentales que promovieron y fomentaron la instalación y aparición de empresas en la zona. Y otras políticas que además fijaron los salarios mínimos, y políticas que permitieron un pacto capitalista entre obreros y patronos.

De manera que el panorama del mundo del trabajo y del modelo industrial en Colombia es la generalización de la subcontratación y del modelo maquilador, con la consecuente desregulación del mercado laboral que esto ha conllevado. En este sentido, Urrea señala que:

“Para el año 2008, la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET) reportó 930.881 trabajadores contratados temporalmente por las grandes empresas manufactureras, del gran comercio, servicios especializados, hotelería, financiero, etc., mediante el colectivo de empresas de servicios temporales o agencias de empleo. O sea, el 12,0% de los trabajadores del sector formal en 2008 estaban bajo contratación temporal mediante agencias de empleo, modalidad que en principio respeta los pagos mínimos legales” (Urrea, 2010 A: 183).

Es importante tener en cuenta que como señala Urrea, a pesar de la generalización de la subcontratación vía agencias de intermediación laboral, como es el caso de IENM, (objeto de estudio de esta monografía), algunas cumplen con los mínimos legales, en lo que se refiere a prestaciones sociales y el pago de horas trabajadas sobre la base de salario mínimo. Sin embargo, esto no significa que las condiciones laborales de los trabajadores no sean precarias, en tanto la subcontratación y la maquila como generadoras de empleo temporal minan la estabilidad laboral, que como ya se señalaba con Javier Pineda, es tal vez el indicador más importante de la calidad de las condiciones laborales. Esto se analiza en

detalle para el caso de las mujeres obreras entrevistadas para esta monografía, a quienes se les paga un salario y prestaciones sociales sobre la base del salario mínimo, pero buena parte de los componentes de sus condiciones laborales están precarizados. Así, la tendencia de generalización ha continuado, cobrando cada vez mayor relevancia la desregulación laboral, apoyada en el *outsourcing* o subcontratación y las cooperativas de trabajo asociado.

2.4.1. La relación de subcontratación entre IENM y Farmaquímicos

De acuerdo con las definiciones teóricas presentadas, puede afirmarse que la estrategia implementada por Farmaquímicos al asignar a la empresa IENM la función de contratación del personal para el desarrollo de las labores de empaque y envase de sus productos, hace parte del fenómeno de la subcontratación generalizado actualmente en el mundo del trabajo.

En el caso que se está analizando Farmaquímicos ha encargado a la empresa IENM la contratación y capacitación de personal, principalmente mujeres, para el desarrollo de labores de envase y empaque de sus productos químicos, cosméticos y farmacéuticos de consumo humano. Para el desarrollo de tales labores Farmaquímicos ha dispuesto cuatro plantas maquiladoras ubicadas en los municipios de Yumbo, Jamundí y Villa Rica pertenecientes en términos económicos a la zona metropolitana de Cali, capital del departamento del Valle del Cauca en donde se encuentra asentada la casa matriz de Farmaquímicos.

Para entender de mejor manera la relación de subcontratación establecida entre la empresa IENM y Farmaquímicos es importante presentar una breve caracterización de la primera. La información que se tiene sobre la empresa subcontratista IENM proviene básicamente de la brindada por las entrevistadas y de la obtenida a través de la búsqueda en internet. Las páginas de internet que contienen información sobre esta empresa ofrecen servicios de maquila para empaque y envasado para las grandes y medianas industrias manufactureras. La página de Publicar en sus catálogos de logística, de empaque y el colombiano de exportadores, es la que ofrece más información en este sentido. Allí se encuentran registradas varias empresas maquiladoras con oficinas en la ciudad de Cali que prestan servicios a empresas de la industria manufacturera del Valle del Cauca.

Como ya se ha mostrado, este tipo de estrategia de gestión del personal propia del contexto de flexibilidad laboral internacional tiende a generalizarse en la región ya que se encontró un registro amplio de empresas dedicadas a esta clase de servicios. Algunos nombres encontrados en este catálogo son: Maquilar Ltda, Maquiltech y Cía. Ltda., Servicios Integrales de Empaque Ltda., C.I. Maquila & Empaques Ltda., Servicios y Maquilados de Occidente, Manufacturas Picas Ltda. y Servicios Integrados Ltda. (S.I. Ltda.). Esta última también ha sido contratada por Farmaquímicos, para las mismas labores que ha contratado los servicios de Ingeniería en Manualidades. Al parecer ha existido una competencia entre estas dos empresas por prestar mejores servicios; sin embargo, Ingeniería ha obtenido un mayor número de contratos de carácter estable con Farmaquímicos, principalmente por la calidad y la cantidad de las labores de envase y empaque que realiza. Además Ingeniería en Manualidades cuenta con la ventaja de estar certificada con las normas sobre las Buenas Prácticas de Manufactura, mientras que Servicios Integrados hasta el año 2008, aún no

había conseguido tal certificado. De acuerdo con esto, IENM, es una empresa subcontratista maquiladora que trabaja para distintas firmas y distintas plantas. Esta empresa presta principalmente el servicio de subcontratación de personal para trabajos de empaque y envase de productos industriales. Su centro de acción se ubica en el sur occidente colombiano, siendo contratada por importantes empresas nacionales de la industria manufacturera como Farmaquímicos, Johnson & Johnson, Yupi, JGB, Harinera del Valle entre otras. En la página de internet de Computrabajo se definen las actividades de esta empresa de la siguiente forma:

“INGENIERIA EN MANUALIDADES es una empresa maquiladora que responde a la necesidad del mercado de producción global prestando el servicio de empaque, reacondicionamiento de productos a grandes empresas en el sur -occidente colombiano. Su gran fortaleza vive en el equipo humano que la conforma. Equipo que consta de 500 personas de las cuales el 90% son operarios con gran habilidad manual, rapidez y certificados en BPM. El 10% restante está constituido por profesionales en Ingeniería Industrial, calidad, producción, gestión humana entre otros. Durante veinte (20) años IENM ha desarrollado su labor respondiendo con eficacia y garantía a las necesidades de calidad, rentabilidad, estándares e indicadores de sus clientes. Lo que la convierte en una excelente opción para la industria Nacional”²¹.

Aunque una empresa como IENM pareciera moverse más en el plano de la ilegalidad e informalidad laboral, los cambios realizados en la legislación laboral colombiana le han permitido un marco de acción importante que hace que sus actividades aparezcan como lícitas. Además, dependiendo del acuerdo con la empresa que la subcontrate, como agencia de intermediación de empleo temporal, puede cumplir con algunos mínimos legales, en cuanto a salario y prestaciones sociales. En el año 2008, esta empresa cumplió 15 años de estar registrada en la Cámara de Comercio de Cali de acuerdo con la información de la página de internet de la Revista Acción edición No. 103 de diciembre²². Cualquier empresa matriz fabricante puede contactar y contratar los servicios que presta la empresa IENM, de manera fácil y legal.

El personal contratado por esta empresa, principalmente mujeres, rota constantemente entre las distintas plantas a las que presta servicios de maquila. En el caso de las operarias contratadas por la empresa IENM y que trabajan en las plantas de Farmaquímicos, éstas tienden a gozar de mayor estabilidad, por la capacitación que reciben sobre las normas de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) lo que las habilita para desarrollar labores de envase de productos químicos y farmacéuticos. Estas operarias trabajan principalmente en la planta de Farmacauca en donde realizan labores de envase y empaque de productos cosméticos y farmacéuticos como el talco desodorante para pies o cremas desodorante y antipañalitis. Las operarias que no están capacitadas o que pierden el examen sobre las BPM, son contratadas para trabajar en plantas diferentes a las de Farmaquímicos, en donde se desarrollan labores de empaque que no requieren la aplicación de las BPM, pero sí de agilidad y habilidad manual.

La planta de Farmacauca está situada en las instalaciones del parque industrial de Villa Rica, conocido como Parquesur²³, en donde también se encuentran asentadas otras

²¹ Consultado en <http://www.computrabajo.com.co/bt-empd-ienm.htm>

²² Véase www.ccc.org.co/accion/103/o.html

²³ Este parque industrial de Villa Rica agrupa plantas como Conal (Harinera del Valle), Farmacauca o Cartonera del Valle, y fue creado inicialmente para abastecer el mercado nacional, pero recientemente se ha constituido como zona franca de exportación. Este es el caso de la planta de Farmacauca.

importantes empresas de capital vallecaucano. Este parque industrial fue creado a través de la Ley Páez, que estableció para las grandes empresas que instalaran sus plantas en la región del norte del Cauca una atractiva exención tributaria: 35% de descuento en impuestos por la contratación de un 70% de personal oriundo de la región, en este caso de Villa Rica. El personal obrero es oriundo de Villa Rica. En su mayoría son afrodescendientes, y principalmente mujeres. Los hombres contratados son pocos, principalmente para la realización de labores pesadas como transporte de estibas que surten las líneas de producción. El personal administrativo (supervisores, ingenieros industriales) proviene principalmente de Cali y Jamundí.

De acuerdo con la descripción realizada de la empresa IENM, se afirma que la relación de subcontratación con Farmaquímicos puede ser entendida bajo el fenómeno de la maquila, dado que la definición de maquila no aplica solamente para los casos de empresas matrices extranjeras que abren plantas en países distintos a los de su lugar de origen y que contratan el personal oriundo de estas regiones a través de la subcontratación de terceros; si no que también es posible que se presente una relación productiva similar a nivel doméstico. En este sentido, Farmaquímicos tiene una de sus plantas maquiladoras más importantes asentada en el municipio de Villa Rica (norte del Cauca) bajo el nombre de Farmacauca, subcontratando en un alto porcentaje el personal residente en esta zona a través de la intermediación de IENM. Así que uno de los elementos que permite definir a esta relación productiva establecida entre Farmaquímicos e IENM como maquila, tiene que ver con el hecho de que las unidades no se encuentran relacionadas desde el punto de vista de la propiedad, de acuerdo con la definición de Boltanski y Chiapello.

Finalmente se entiende que la relación de subcontratación, -como un elemento integrante del fenómeno de flexibilización laboral-, establecida entre la empresa IENM y Farmacauca, catalogada aquí como trabajo de maquila, juega un papel clave sobre la preferencia en la contratación de mano de obra femenina y es un mecanismo que responde a diversas motivaciones y necesidades de la empresa matriz, principalmente las que tienen que ver con la reducción de costos en la contratación de mano de obra para el incremento de la productividad y las ganancias.

3. LA LEY PÁEZ EN VILLA RICA Y LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOCULTURALES DE LAS MUJERES OBRERAS SUBCONTRATADAS EN FARMACAUCA.

3.1. Villa Rica

El territorio de Villa Rica surge como poblado al ser habitado por ex esclavos de origen africano, en terrenos aledaños a la hacienda donde éstos trabajaban conocida como La Bolsa, propiedad de la familia Arboleda de Popayán, de manera que su población actual es afrodescendiente en su mayoría. Hacia finales del siglo XIX, -con la crisis del régimen de la Colonia y de las grandes haciendas-, la mano de obra esclava, a través de procesos como la compra de su libertad conformó en este territorio una economía campesina afrocolombiana. La posterior descomposición de esta economía campesina estuvo ligada a la implantación de los ingenios azucareros de capital vallecaucano principalmente, y se ha profundizado con la actividad industrial por Ley Páez.

El poblado de Villa Rica se convierte en el año 1934 en corregimiento del municipio de Santander de Quilichao y en el año 1998 se separa de éste y se crea como municipio. De acuerdo con los datos del censo de 2005 realizado por el Dane y procesados por Urrea (2010 B), el municipio de Villa Rica cuenta con una población afro del 96,9%, y un 0,2% de población indígena, con una población total de 14326 habitantes²⁴. Actualmente el municipio está conformado por 11 barrios, un corregimiento y cuatro veredas. La cabecera municipal la integran los barrios Terronal, Alfonso Caicedo Roa, Centro, San Fernando, Villa Ariel, Los Almendros, Tres de Marzo, Bella Vista, Porvenir, El Jardín y Alameda. Mientras que el área rural la integran el Corregimiento de Juan Ignacio y las veredas Chalo, Agua Azul, Cantarito y Primavera (UTE PH CONSULTORES LTDA E INÉS FERNANDA CAICEDO PH-CH. Crc, 2006: 38, Pérez, 2007: 11).

El territorio de Villa Rica está ubicado en la zona plana del norte del departamento del Cauca alcanzando una extensión de 74,3 km². Se encuentra a 36 km de la ciudad de Cali y a 112 km de la ciudad de Popayán. Su temperatura promedio es de 25° C y su altitud promedio es de 982 m sobre el nivel del mar. Los límites geográficos de este municipio son los siguientes: al sur con los municipios de Santander de Quilichao y Caloto, al este con Puerto Tejada y Caloto, al oeste con Jamundí y el departamento del Valle del Cauca y al norte con los límites geográficos de los ríos Cauca y Palo en el Departamento del Cauca (UTE PH CONSULTORES LTDA E INÉS FERNANDA CAICEDO PH-CH. Crc, 2006: 37-38).

²⁴ Ver anexos.



Mapa no. 1 (Fuente: página web de la Alcaldía de Villa Rica)

El proceso de poblamiento afrodescendiente de Villa Rica comparte características similares a la dinámica amplia de poblamiento de la región del norte del Cauca. Básicamente el proceso de poblamiento afro de la región plana del norte del Cauca se desprendió de las tres haciendas de la familia Arboleda: Japio, la Bolsa y de Quintero (Choco, 1998: 26). La consolidación definitiva del poblado de Villa Rica viene con el proceso de legalización de las invasiones de algunos terrenos de estas haciendas por parte de los ex esclavizados (Balanta y Cortés, 1990: 53 y 75-88). En la legalización del poblado de Villa Rica, como señalan Balanta y Cortés, fue fundamental el pleito entre la familia Arboleda, algunos hacendados del norte del Cauca y la gobernación del mismo departamento. La Asamblea departamental ordena la expropiación de las tierras bajo la propiedad de Sofía Arboleda. Este pleito termina finalmente, con un acuerdo entre las tres partes y la suspensión del proceso de expropiación. Es así como Villa Rica surge a partir de un terreno de 40 hectáreas cedido de la antigua hacienda la Bolsa, que se reglamenta con las ordenanzas 31 y 32 de 1932 y 1933, respectivamente (Balanta y Cortés, 1990: 76 y 77). Por las constantes inundaciones que se producían en El Chorro, los pobladores afrodescendientes se trasladaron a la cabecera urbana de lo que hoy se conoce como Villa Rica: “(...) algunas familias esclavas huyeron ubicándose en el sitio de El Chorro y por problemas naturales (inundación por el río Cauca) se reubicaron en el barrio Terronal y en el sector del centro, lo que es hoy Villarica” (González y Valencia, 2003: 94). La expansión agroindustrial de la caña de azúcar generó el proceso de expropiación de las tierras y parcelas de los campesinos afrodescendientes por parte de los grandes empresarios mencionados. Esto dio comienzo al proceso de descomposición de la economía campesina afro en Villa Rica, que luego posibilitaría el posicionamiento del sector industrial (Choco, 1998: 37).

3.2. La Ley Páez en Villa Rica

La transformación económica de carácter industrial de este territorio, se ha consolidado con la declaración de Villa Rica como municipio el 11 de noviembre de 1998, en relación con su inclusión dentro de los municipios cobijados por la Ley Páez, para la generación de un mayor desarrollo industrial en el norte del Cauca, que ha atraído a varias empresas

vallecaucanas debido a la exención de impuestos que ofrece, a la infraestructura vial de esta zona y a su estratégica posición geográfica. De manera que el municipio de Villa Rica se consolida como uno de los centros económicos industriales más importantes del norte del Cauca, debido al proceso de transformación económica por el que atraviesa, que ha acelerado su urbanización. Sin embargo, en el desarrollo industrial y económico de Villa Rica influye su pertenencia en términos económicos a la zona metropolitana de Cali, capital del departamento del Valle del Cauca en donde se encuentra asentada la sede principal de Farmaquímicos. Como ya se dijo la planta de Farmacauca, está ubicada en las instalaciones del parque industrial de Villa Rica, conocido como Parquesur.

La Ley Páez se expide debido a la avalancha originada por el fuerte sismo del 6 de junio de 1994, que afectó la región nororiental del río Páez, en los Departamentos de Cauca y Huila. Tal como señala Carolina Pérez (2007), la Ley Páez fue creada con el objetivo de reactivar económicamente los municipios afectados por este desastre:

“En junio 6 de 1994, un movimiento telúrico, cuyo epicentro fue el municipio de Toribío (Cauca), ocasionó una avalancha que terminó con el desbordamiento del río Páez; los efectos directos del desastre impactaron a 15 municipios, seis del departamento del Huila y nueve del departamento del Cauca, abarcando un área de más de 10 mil kilómetros cuadrados” (González y Valencia, 2003: 91).

Este desastre que dejó graves daños en infraestructura y numerosas muertes, llevó a la reglamentación del decreto 1178 del 9 de junio de 1994 que declaraba la emergencia económica, a lo que siguieron los decretos 1264 y 1265 del 21 de junio de 1994, que dieron lugar a la Ley 218 de noviembre 17 de 1995 o Ley Páez para impulsar el desarrollo económico y social de esta región, con la generación de empleo y la inversión económica de las empresas en esta zona (Pérez, 2007: 4; González y Valencia, 2003: 92).

La Ley Páez consistió en la determinación de créditos y exención de impuestos especiales para las empresas que ubicaran sus plantas en la zona afectada por la avalancha y el sismo. Inicialmente los municipios del departamento del Cauca cobijados por la Ley Páez eran nueve y los de Huila, seis. Luego se amplió a diecisiete municipios en el Cauca y trece en el Huila. Actualmente y desde el gobierno de Ernesto Samper (1994-1998) son veintidós los municipios del departamento del Huila cobijados por la ley Páez²⁵, mientras que los del departamento del Cauca son veintiséis²⁶. El núcleo fundamental de la Ley Páez fue la exención de impuestos y la construcción de parque industriales para el asentamiento de empresas en los municipios mencionados. Sin embargo, como señalan González y Valencia, esta ley “ofrece no sólo exención de impuestos sino dotación en infraestructura: servicios públicos, medios de transporte, vías de acceso, ubicación cercana a una de las vías principales del país, como lo es la Carretera Panamericana, que le permitía conexión fácil y rápida con el puerto de Buenaventura” (González y Valencia, 2003: 94). Algunos de los beneficios otorgados por esta ley han sido, exención de impuesto de renta y complementarios, crédito fiscal de inversión realizada en el período improductivo,

²⁵ Acevedo, Aipe, Algeciras, Campoalegre, Garzón, Gigante, Hobo, Iquira, La Argentina, La Plata, Nátaga, Neiva, Paicol, Palermo, Pitalito, Rivera, San Agustín, Tello, Teruel, Tesalia, Villavieja y Yaguara.

²⁶ Buenos Aires, Cajibío, Caldon, Caloto, Corinto, El Tambo, Inzá, Jambaló, La Sierra, Miranda, Morales, Padilla, Páez, Piendamó, Popayán, Puerto Tejada, Puracé, Santander de Quilichao, Silvia, Sotará, Suarez, Timbío, Toribío, Totoró, y posteriormente Villa Rica. (González y Valencia, 2003: 92), (Cerón y Valencia, 2006).

importación de maquinarias, equipos, materias primas y repuestos nuevos, crédito subsidiado de fomento y recursos de inversión y crédito (Cerón y Valencia, 2006: 98; González y Valencia, 2003: 93).

Además, la Ley Páez estableció la exención de impuestos de renta, de IVA sobre las materias primas, maquinaria, equipo y repuestos y un bono fiscal del 15% para empresas con rendimiento tardío e importaciones libres de arancel. Todas estas a aplicarse durante la fase productiva de las empresas instaladas en los parques industriales (Pérez, 2007: 4 y 8). La Ley Páez entonces ha incentivado la instalación de plantas productivas de importantes empresas bajo el modelo de la maquila, en donde “las empresas establecidas siguen los esquemas de subcontratación y temporalidad mediante agencias de empleos temporales, como estrategia para el disciplinamiento laboral y la formación de la mano de obra en actividades maquiladoras multidiversas” (Urrea, 2010 A: 169-170). De manera que con todas estas exenciones tributarias y beneficios, la Ley Páez ha convertido al norte del Cauca en una zona atractiva para los empresarios, inversionistas y grupos económicos.

En el caso específico del territorio de Villa Rica, inicialmente no estaba incluido dentro de los municipios cobijados por la ley Páez, ya que antes de 1998 era un corregimiento de Santander de Quilichao. Villa Rica se crea como municipio por la Ordenanza 021 del 11 de noviembre de 1998. Fueron entonces dos razones principalmente las que lo llevaron a ser incluido en la cobertura de los beneficios otorgados por la Ley Páez. Primero, el requisito fundamental de convertirse en municipio y segundo, su estratégica posición geográfica en la zona plana, ya que los parques industriales no podían establecerse en la zona directamente afectada por el desastre de la avalancha y el sismo, por ser una región montañosa y de difícil acceso en términos viales (González y Valencia, 2003: 96). Más cuando en los últimos años se ha intensificado el conflicto armado en esa zona, mientras que Villa Rica presenta condiciones ventajosas de acceso vial, infraestructura y el impacto del conflicto armado entre guerrilla, ejército y paramilitares es muy bajo.

Como señalan González y Valencia, en Villa Rica la relación entre comunidad y empresarios durante el proceso de consolidación de la Ley Páez fue positivo, a diferencia de lo que ocurrió en otros municipios, ya que incluso se creó en el año 2000 un comité social y laboral para negociar la forma como se aplicarían los beneficios de la ley en este municipio. Bajo el liderazgo del alcalde Arie Aragón y otras personas de la comunidad, se negociaron los términos y condiciones del asentamiento de las empresas en los parques industriales que se construyeron en Villa Rica, buscando beneficios tanto para las empresas como para el municipio. Inicialmente la condición de contratar mano de obra oriunda, fue incumplida por las empresas dado que éstas argumentaban que la población no tenía la suficiente experiencia industrial y cualificación. Dada esta situación el comité social y laboral junto con la administración municipal, lograron reducir la exención de impuestos a estas empresas por incumplimiento en la contratación de mano de obra oriunda de este municipio, y con ello recibieron ingresos adicionales que se destinaron a programas de infraestructura y sociales como deporte, educación y salud (González y Valencia, 2003: 96 y 97; 2004: 51).

Antes del año 2007, la fuente de mayor queja de los empresarios en el proceso de aplicación y establecimiento de sus plantas por Ley Páez en el norte del Cauca, tenía que ver con la falta de experiencia industrial y de disciplina laboral en la población oriunda, lo

que les impedía desarrollar de manera satisfactoria los objetivos de producción de las plantas. Tal y como señalan Cerón y Valencia:

“La mano de obra que fue demandada por el grupo de empresas ubicadas en esa zona gracias a la ley Páez, no respondía a los perfiles laborales que se necesitaban para operar las tecnologías avanzadas con que llegaban estas empresas. Lo anterior, debido a que no existía un buen nivel educativo entre los pobladores de los municipios de la zona Páez, ni institutos orientados a capacitarlos. Además, la población de la región tenía una orientación del trabajo agrícola más no del trabajo industrial” (Cerón y Valencia, 2006: 112).

Sin embargo, dieciséis años después de la creación de la Ley Páez (1995), el impacto socioeconómico en la región del norte del Cauca es evidente. Dado que hace tres años se encendió el debate por la terminación de los beneficios tributarios por Ley Páez para las empresas asentadas en el norte del Cauca, los empresarios y municipios convergieron en la posibilidad de constituir los parques industriales en zonas francas. Como reseña Urrea, a través del Decreto 780 del 13 de marzo de 2008, expedido por el Ministerio de Hacienda y Crédito:

“La articulación empresarial alrededor de la Ley Páez ha permitido convertir acuerdos que inicialmente eran por diez años en una solución definitiva de zona franca por treinta años más, la que les garantiza jurídicamente a los empresarios las subvenciones tributarias” (Urrea, 2010 B: 21).

En este sentido, el parque industrial Parquesur de Villa Rica ya se ha constituido como zona franca, bajo el nombre de Zona Franca Permanente Conjunto Industrial Parquesur. En estos parques industriales como señala Bermúdez las plantas productivas de las firmas asumen una nueva razón social “siempre cuidándose de conservar parte de la identidad empresarial de la que provenían” (Bermúdez, 2007: 5), como son los casos de la planta Farmacauca pertenecientes a Farmaquímicos. Ocurre lo mismo en el caso de la planta Conal perteneciente a Harinera del Valle, entre otros casos.

Más recientemente, a partir de los cuadros construidos por Alonso y Lotero (2007), para diciembre de 2005 el 68,35% de las empresas con beneficios de la Ley Páez corresponden al sector manufacturero, y los empleados en este sector representan el 76,98% de la población total empleada.

Cuadro 1. Empresas con beneficios de la Ley Páez por sector económico (a diciembre de 2005)

ACTIVIDAD ECONÓMICA	EMPRESAS		EMPLEADOS	
	#	%	#	%
Sector manufacturero	95	68,35%	3751	76,98%
Construcción y comercialización de inmuebles	13	9,35%	265	5,44%
Comercio y servicios	5	3,60%	66	1,35%
Agropecuarias	26	18,71%	791	16,23%
TOTAL	139	100,00%	4873	100,00%

Fuente: Alonso y Lotero (2006, pág. 20)

Cuadro 2. Empresas con beneficios de la Ley Páez por municipio (a diciembre de 2005)

MUNICIPIO	EMPRESAS EN PARQUES INDUSTRIALES		EMPRESAS FUERA DE LOS PARQUES		TOTAL EMPRESAS		TOTAL EMPLEADOS	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Santander de Quilichao	21	29,2%	38	56,7%	59	42,4%	1710	35,1%
Caloto	37	51,4%	12	17,9%	49	35,3%	1831	37,6%
Villa Rica	6	8,3%	4	6,0%	10	7,2%	599	12,3%
Miranda	5	6,9%	3	4,5%	8	5,8%	390	8,0%
Puerto Tejada	3	4,2%	10	14,9%	13	9,4%	343	7,0%
TOTAL	72	100,0%	67	100,0%	139	100,0%	4873	100,0%

Fuente: Alonso y Lotero (2006, pág. 21)

Además el 7,2% de las empresas con beneficios de Ley Páez se encuentran en Villa Rica y el 12,3% de la población se encuentra enganchada en estas empresas. Villa Rica ocupa así el cuarto lugar con más empresas asentadas por ley Páez, por debajo de Santander de Quilichao; y Caloto y Puerto Tejada por encima de Miranda. De igual forma, 6 empresas se encuentran asentadas por Ley Páez en Villa Rica dentro de parques industriales (8,3%) y cuatro fuera de estos (6.0%). Aunque no se cuenta con datos estadísticos sobre el peso de la externalización de la mano de obra en las empresas de Ley Páez, trabajos de corte etnográfico como esta monografía y los realizados por Rosa Emilia Bermúdez, dan cuenta de que la formación de esta mano de obra se realiza a través de la subcontratación y la contratación temporal en condiciones de precariedad laboral. En este sentido, Bermúdez afirma que aunque “es difícil precisar un porcentaje del empleo subcontratado en la zona, sin embargo, en algunas de las empresas estudiadas recientemente se han encontrado variaciones que van entre el 20% hasta el 50% del total de los trabajadores de planta” (Bermúdez, 2007: 9).

En términos de la consolidación de culturas laborales, los estudios de Bermúdez (2007), Pérez (2007) y Cerón y Valencia (2006) muestran el proceso no acabado de proletarianización de esta población, su inserción en la disciplina laboral industrial y la adquisición de calificaciones empíricas y formales para determinados puestos de trabajo. Aunque el proceso de industrialización por Ley Páez enfrentó obstáculos en un primer momento, ya se puede hablar de la conformación de una clase obrera, aunque de carácter precario, en una zona de arraigo agrícola. Como señala Rosa Emilia Bermúdez, la Ley Páez ha permitido a las firmas de capital nacional y transnacional asentadas en el norte del Cauca, insertarse en los parámetros internacionales de competitividad y aplicar innovaciones tecnológicas bajo el modelo de plantas maquiladoras que les permiten tanto abastecer los mercados regionales como cubrir los mercados de exportación. Para Bermúdez este modelo industrial maquilador por Ley Páez funciona bajo las lógicas de inserción en la economía global, que se articulan con las dinámicas de producción locales (Bermúdez, 2007: 7).

En el caso de Villa Rica, la Ley Páez influyó en que este territorio se desligara de Santander de Quilichao y se constituyera en un municipio, dado que recibía poca inversión del presupuesto destinado para Santander. Al entrar a hacer parte de los municipios cobijados por la Ley Páez se ha impulsado su economía e incrementado sus recursos, ya que recibe las transferencias del gobierno nacional. Esto sumado a los ingresos que recibe por concepto del pago de impuestos de las empresas establecidas en los parques industriales (Pérez, 2007: 5 y 10). De esta manera ha logrado mejorar un poco más su infraestructura y su situación social.

Con respecto al balance de los efectos tanto positivos como negativos de la Ley Páez en el reciente proceso de desarrollo industrial maquilador en Villa Rica, y en el caso más amplio del norte del Cauca, Urrea señala que esta ley ha generado un proceso de emigración de la población negra profesional y más calificada para centros urbanos como Cali y Bogotá, dado que no produjo un proceso endógeno de atracción de esta población a través de la diversificación del proceso productivo de bienes y servicios. Ha sido en algunos de los municipios de transición demográfica avanzada como Villa Rica donde se ha concentrado la inversión productiva de bienes y servicios por Ley Páez. Sin embargo, Urrea afirma que no se puede desconocer que esta ley,

“(…) ha dinamizado el proceso de transición demográfica que venía desde antes. Los datos aportados muestran que ha incentivado la escolarización hacia la educación secundaria y superior, favoreciendo una mayor inversión en capital escolar por parte de las mujeres afrocolombianas. Esto tiene un impacto en los comportamientos reproductivos y en las mismas relaciones de género al da mayor independencia económica a las mujeres, a pesar de los bajos salarios. El mismo disciplinamiento laboral en las fábricas contribuye a favorecer comportamientos modernos, al separar el espacio laboral del doméstico, creando nuevos espacios para procesos de sociabilidad y subjetivación especialmente entre las mujeres (Cuero, notas de terreno, 2008²⁷)” (Urrea, 2010 B: 122).

De acuerdo con Urrea, la Ley Páez en el caso de Villa Rica ha tenido un significativo impacto en la aceleración de los cambios sociodemográficos relacionados con la fecundidad y el nivel educativo para las mujeres obreras, principalmente afrocolombianas. Y esto porque en primer lugar se debe destacar que la Ley Páez ha permitido la conformación de una incipiente clase obrera industrial, en una zona con raigambre campesino, que ha logrado insertarse en una cultura laboral de disciplina industrial, a pesar de las dificultades iniciales. Sin embargo, como han mostrado algunos estudios, en un primer momento se produjo un choque cultural en el que la reacción de la población de Villa Rica frente a la industrialización generó tensiones. La adaptación a la puntualidad y disciplina que exige la fábrica se encontró con obstáculos, en el caso de una población acostumbrada a una forma de vida agrícola que implica un uso y manejo distinto del tiempo y del ocio (Bermúdez, 2007).

En el trabajo de Carlos Mejía sobre el proceso productivo y las condiciones laborales en una planta fabricante de pastas de harina de trigo ubicada en uno de los parques industriales de Villa Rica (Cauca), se señala que los ingenieros industriales debieron hacer un trabajo que ellos denominan de sensibilización para lograr la adaptación del personal obrero a la cultura laboral industrial y el manejo de nuevas tecnologías. De igual manera se quejaban por su falta de actitud y de capacitaciones para el trabajo industrial, calificando a los trabajadores villarricenses como perezosos, “toma trago”, y con una fuerte inclinación por el baile y el ocio. Es decir, como afirma Mejía, los ingenieros manifestaban inconformidad por la falta “de ética del trabajo y espíritu capitalista” de los trabajadores de Villa Rica (Mejía, 2009: 453). En este mismo sentido, Carolina Pérez señala que para el caso de los trabajadores de la planta de Genfar en Villa Rica, la empresa tuvo que trabajar en la “«culturización laboral» de sus empleados, pues en la zona donde se construyó la fábrica la

²⁷ Se trata de las notas de terreno y la etnografía realizada por la autora de esta monografía para el proyecto de investigación dirigido por el sociólogo Fernando Urrea, “Sexualidades y feminidades contemporáneas de mujeres negras e indígenas: un análisis de cohorte generacional y étnico-racial”, Colciencias-Convocatoria 405/07.

población no poseía una disciplina laboral, no estaban acostumbrados a cumplir con un horario laboral, mantener normas de convivencia, y no tenían una presentación personal e higiene adecuada para la manufactura de productos farmacéuticos” (Pérez, 2007: 24). Sin embargo, otros ingenieros entrevistados por Mejía, señalan que los trabajadores villarricenses han logrado adaptarse al trabajo industrial, valorando la oportunidad de trabajar en la fábrica de una importante empresa y mostrando interés por calificar su trabajo a través de las capacitaciones:

“La percepción de este ingeniero respecto de un pequeño grupo de trabajadores oriundo de Villa Rica contrasta con otros puntos de vista, pues dice que, a pesar de que muchos de ellos estaban recién egresados del SENA, aprovecharon la oportunidad que les dio la compañía por poseer el perfil y el requisito del CAP (Certificado de Aptitud Profesional) y por encontrarse en un nivel incluso más alto y con mejores habilidades y capacidades que mecánicos con experiencia de cinco años de trabajar en montajes industriales. El ingeniero anota que compartió esa percepción con técnicos venidos de Suiza a dirigir el montaje de los molinos y que recomendaron a los aprendices por su habilidad (Ingeniero líder de producción, Villa Rica) (Mejía, 2009: 453).

Esta situación parece indicar que de hecho la mano de obra villarricense ha ido adquiriendo calificaciones y experiencia, en un proceso inicial de inserción en la cultura y la disciplina laboral industrial.

3.3. Características socioculturales de la población trabajadora vinculada por la Ley Páez en Villa Rica

Algunos de los estudios anteriormente citados confirman que la mayor parte de población trabajadora en los parques industriales es oriunda de Villa Rica, principalmente femenina, sin experiencia industrial y joven. La mayor parte vive en hogares nucleares, lo cual muestra un patrón moderno urbano, que corresponde con una transformación en términos sociodemográficos para una población que hasta no hace mucho era marcadamente campesina-rural. (Pérez, 2007: 27). En el caso de Genfar que analiza Carolina Pérez, el 67,6% de los trabajadores son mujeres. La autora explica esta preferencia por las mujeres en esta planta, argumentando que al ser la producción, automatizada con tecnología de punta, se requieren las habilidades que se consideran “son mucho más marcadas en el género femenino” como la “agudeza visual, habilidad manual, precisión, higiene, entre otras” (Pérez, 2007: 26). Apela así al argumento de las cualidades típicamente femeninas, sin tener en cuenta otros aspectos, ya que en el caso de Farmacauca, la producción no es totalmente automatizada y esto no significa que no se contraten mujeres. De manera que la explicación se encuentra en otra parte²⁸.

La juventud de los trabajadores es muy importante para estas empresas asentadas por Ley Páez, ya que consideran que son más adaptables a la cultura laboral industrial, que los mayores con más arraigo del trabajo agrícola, factor que ha resultado la fuente de mayor queja de los empresarios, tal como reseña Pérez en el caso de Genfar. Sin embargo, estos trabajadores jóvenes por sus niveles educativos básicos y poca calificación son contratados principalmente para cargos y puestos de trabajo en los niveles bajos de la estructura laboral de estas empresas (Pérez, 2007: 26-30). Como afirma Pérez:

²⁸ Este debate se amplía en el capítulo sobre condiciones laborales.

“(…) los habitantes de la zona del norte del Cauca se vieron favorecidos por la implementación de La Ley Páez solo en cierta medida, ya que si bien es cierto que han aumentado las oportunidades laborales en la zona, esa mejora solo se ve reflejada en el número de puestos laborales demandados por las empresas mas no se ve reflejado en las condiciones y el nivel de los cargos demandados” (Pérez, 2007: 30).

Sin embargo, aunque la autora señala que la generación de empleo con la Ley Páez, no ha sido la esperada por los habitantes de Villa Rica, principalmente para los trabajos calificados y de nivel profesional, hay que reconocer que estos parques industriales sí han contribuido a la ocupación de las mujeres, teniendo un impacto positivo en este sentido. Más cuando este proceso de proletarización de población no calificada puede llevar a un proceso de mayor calificación. De manera que aunque falta trabajar más en la capacitación de la población trabajadora de Villa Rica para que comiencen a ocupar cargos más calificados, de momento se puede decir que se ha superado la fuerte crítica inicial hacia la Ley Páez de varios estudios que señalaban que no se había generado ningún empleo para la población oriunda de Villa Rica y en general del norte del Cauca. Además como han mostrado los estudios de Bermúdez (2007), Pérez (2007), Cerón y Valencia (2006) y el de Mejía (2009), ya se ha logrado una mayor calificación tanto empírica como formal de la mano de obra oriunda de Villa Rica.

En este sentido, hay que entender que en Villa Rica se está asistiendo a un proceso de proletarización, que como todo proceso no se desarrolla de manera inmediata sino que es de largo aliento, que enfrenta obstáculos pero que también encuentra salidas y genera efectos tanto positivos como negativos en la población y en el municipio. Si se ha conformado una clase obrera precaria, es también por las mismas condiciones de ser una población con arraigo del trabajo agrícola-rural que ha sufrido, como ya se mostró, un proceso de descomposición por vía violenta de la pequeña propiedad agrícola, a favor de la agroindustria de los ingenios azucareros, que terminó abriendo el camino a la industrialización por Ley Páez. Las condiciones de esta industrialización y proletarización comparte características similares a las que según Coriat (2001), antecedieron la introducción del taylorismo en Estados Unidos hacia finales del siglo XIX: una población migrante con nula experiencia industrial, con trayectorias anteriores del trabajo agrícola, a las que además se suma la introducción de la máquina que permite la mayor vinculación de mujeres y niños. De igual forma el modelo de maquila que actualmente se presenta en la industrialización por Ley Páez en Villa Rica es semejante a la práctica pretaylorista del subcontrato vinculado al trabajo a destajo, que significó una forma de destruir el oficio de los obreros calificados, preparando así el establecimiento del taylorismo. Y como se verá en el capítulo quinto, esto explica en parte, que la organización del trabajo de las plantas maquiladoras instaladas en estos parques industriales, -en las áreas en la que se subcontrata mano de obra descalificada-, está basada principalmente en los principios tayloristas-fordistas para labores simples de empaque y envase.

3.4. Origen familiar, características socioculturales y trayectorias laborales de las mujeres obreras subcontratadas entrevistadas

De acuerdo con lo anterior, se puede señalar que un primer factor de orden estructural que posibilita la inserción laboral de las mujeres obreras entrevistadas en el trabajo industrial, tiene que ver con el contexto de progresiva industrialización y de un creciente proceso de proletarización de la población de Villa Rica que ha generado las condiciones para que su

inserción como obreras industriales se produjera de manera más fácil y rápida. Así que a raíz de la instalación del parque industrial en Villa Rica, este municipio se ha convertido en un sitio generador de empleo para sus habitantes y la población de otros lugares de la región del suroccidente colombiano, que están pasando por un rápido proceso de proletarianización aunque de carácter precario. Sin embargo, es necesario ahondar en los factores de carácter subjetivo porque como señala Montero (1992), son los que marcan las diferencias entre la inserción laboral de las entrevistadas con otros tipos de inserción. Antes de continuar con la caracterización sociocultural y de las trayectorias laborales de las entrevistadas es necesario hacer una breve presentación de cada una de ellas.

3.4.1. Perfil de las entrevistadas oriundas y residentes de Villa Rica

Las mujeres obreras entrevistadas son mujeres negras o afrodescendientes residentes en el municipio de Villa Rica, la mayoría nacidas aquí y algunas con más de seis años de residencia. También hay algunas que viven en las veredas y municipios aledaños. Estas mujeres obreras trabajan en la planta de Farmacauca contratadas por IENM, en condiciones de flexibilidad laboral.

Maryi Balanta es una mujer negra que lleva dos años y tres meses trabajando en la planta de Farmacauca contratada por IENM. Su nivel educativo es secundaria completa y en el momento de la entrevista tenía 32 años. Actualmente no tiene cónyuge pero convive con sus tres hijos, dos hombres y una mujer que no tienen más de 18 años. Reside en la vereda Chalo que pertenece al municipio de Villa Rica. Su madre siempre fue ama de casa y su padre fue un pequeño agricultor en una tierra de su propiedad. Antes de trabajar como obrera industrial fue empleada doméstica en la ciudad de Cali.

María Alegría es una mujer negra de 32 años de edad, nacida y criada en Quibdó (Chocó), con nivel educativo de secundaria completa. Toda su familia es oriunda de esta ciudad. Sus padres también fueron pequeños agricultores. A la edad de 13 años se traslada a Bogotá en busca de trabajo siendo empleada en el servicio doméstico. Tiene dos hijas de 7 y 15 años respectivamente. Actualmente vive en Villa Rica, con sus hijas y su compañero, propietario de un pequeño taller de mecánica que funciona en las instalaciones de la casa en la que viven. En Farmacauca lleva trabajando aproximadamente cuatro años.

Carmenza Moreno también es una mujer negra de 32 años, nacida en Villa Rica en donde reside actualmente en convivencia con su cónyuge y sus dos hijos, una joven de 15 años y un niño de 11 años. Su nivel educativo es secundaria completa, aunque debido a sus embarazos, tuvo que dejar inconclusos sus estudios por un período más o menos largo, en el que trabajó como empleada doméstica en Cali. Sus abuelos fueron agricultores que sembraron principalmente caña de azúcar, su madre también se dedicó a este oficio y su padre actualmente es mecánico. Hace aproximadamente un año no se le renovó contrato y quedó desempleado, estando anteriormente contratada como operaria del área de talco desodorante para pies.

Jazmín Lucumí es una mujer afrodescendiente, con 21 años de edad, con nivel educativo secundaria completa. Para el momento de la entrevista llevaba trabajando un año y medio aproximadamente, contratada por la empresa IENM, pero en la planta de Farmacauca

llevaba trabajando por lo menos nueve meses. Este ha sido su segundo empleo en su trayectoria laboral. Actualmente se encuentra desempleada ya que también quedó desempleada, porque no se le renovó el contrato de trabajo desde hace aproximadamente diez meses. Sus abuelos fueron campesinos pobres, su madre trabajó como cortera de caña. Tiene una hija de 2 años. En el momento de la entrevista vivía en unión libre con su pareja en compañía de su madre y del compañero de esta. Su compañero no es el padre de su hija.

Deidi Pérez es una mujer negra oriunda de Villa Rica. Tiene 20 años y un hijo de un año y medio de edad. Su nivel educativo es secundaria completa. En el momento de la entrevista se desempeñaba como líder documentadora en el proceso de empaque, y su función tiene que ver con el diligenciamiento de los documentos necesarios para iniciar y finalizar el proceso de producción, además de que también debía participar en las labores de empaque. Actualmente vive con su hijo, su madre y su hermana menor. Sus padres también tienen un origen campesino. En noviembre del 2008, para el momento de la entrevista, había renunciado y se encontraba desempleada, con dos años y ocho meses trabajando en esta planta. Recientemente volvió a ser contratada por IENM y se encuentra laborando en la misma planta de Farmacauca.

En general, estas obreras entrevistadas son mujeres con hijos a los que deben mantener, algunas viven con sus compañeros sentimentales y/o padres de sus hijos y otras en el hogar de sus padres, en donde la figura de la madre es fuerte, ya que en el caso de los padres estos han muerto o están ausentes. Las casas en las que viven son propiedad de sus familiares, ya sean sus madres o suegras, pero son casas que no se encuentran en obra blanca y algunas están a medio construir²⁹. La situación en la que viven está determinada por su condición de género, ya que la mayoría a causa de los embarazos que tuvieron a temprana edad se vieron obligadas, -principalmente por la presión familiar- a insertarse en el mercado laboral. Su condición de hijas en un hogar de bajos recursos económicos de origen campesino pobre en el caso de todas las entrevistadas, hace que la familia empuje su inserción laboral en los trabajos que presentan menores barreras a la entrada, principalmente de tipo escolar y socioeconómico.

3.4.2. Trayectorias laborales

Con respecto a las trayectorias laborales anteriores al trabajo industrial de maquila de las entrevistadas, éstas han estado marcadas principalmente por el trabajo en el servicio doméstico y las actividades cuenta propia, desarrolladas en el marco de la informalidad laboral. Mencionar los trabajos anteriores al trabajo industrial, permite entender en el sentido de Montero (1992), la manera cómo se configura una trayectoria laboral y social precaria que es compartida por un grupo de mujeres obreras que actualmente trabaja en condiciones de flexibilidad laboral; con el fin de dar cuenta de la forma cómo se ha efectuado la inserción de este grupo de mujeres en el mundo del trabajo precarizado y en su exclusión del reducido mundo laboral estable.

²⁹ Ver anexo etnografía de Villa Rica, realizada por este trabajo de grado en el marco de la investigación *Feminidades y Sexualidades de mujeres negras, indígenas, blancas-mestizas y transgeneristas negras en el suroccidente colombiano*, dirigida por Fernando Urrea Giraldo y financiada por Colciencias.

De acuerdo con esto, las trayectorias laborales de las mujeres obreras entrevistadas anteriores al trabajo industrial en la maquila, pueden dividirse en dos grupos. El primer grupo está conformado por las mujeres obreras afrodescendientes mayores de 30 años, Ana, Carmenza y Maryi que comparten el elemento en común de haber iniciado su trayectoria laboral en el trabajo del servicio doméstico en la ciudad de Cali. El segundo grupo está integrado por las obreras más jóvenes, menores de 25 años: Jazmín y Deidi. Este último grupo se caracteriza porque ninguna de las entrevistadas inició su trayectoria laboral como empleada del servicio doméstico, sino en trabajos que se desarrollaron en el marco de la denominada informalidad laboral en el área de las ventas.

Estas trayectorias laborales anteriores al trabajo como obreras, se caracterizan por su inestabilidad, porque las condiciones laborales en que se desarrollaron eran precarias en cuanto a salario, seguro de salud, contratos, horarios de trabajo, y porque los oficios que las constituyen no permiten posibilidades de movilidad social y profesional. En este sentido, se afirma que esas trayectorias laborales anteriores han influido de manera fuerte en la inserción que posteriormente realizan en el trabajo industrial de la maquila, en el que permanece la inestabilidad y la precariedad de ciertos componentes de las condiciones laborales pero en el que sin embargo, se evidencian ciertas rupturas y mejoras con respecto a las condiciones sociales y laborales de los anteriores empleos de las entrevistadas.



Foto no. 1. Mujeres obreras de Villa Rica a la salida del parque industrial

En el caso de Villa Rica, las mujeres afrodescendientes que se desplazan del mercado laboral del trabajo doméstico, hacia procesos de proletarización en las fábricas maquiladoras instaladas por Ley Páez en los parques industriales de zona franca, abre el espacio para un incremento en la inserción de las mujeres indígenas de la misma zona en el trabajo del servicio doméstico en Cali. Esto de acuerdo con lo que señala Waldor Arias Botero sobre que la Ley Páez, como coyuntura de crecimiento económico ha transformado la estructura del mercado laboral del norte del Cauca, en tanto las antiguas empleadas domésticas que se proletarizan, dejan un vacío que comienza a ser ocupado por otras capas poblacionales, en este caso por las mujeres indígenas Nasa y Misak que migran al espacio urbano configurando cambios en la construcción de nuevas feminidades y subjetividades (Arias, 2011). Esto coincide con el patrón moderno de transformación sociodemográfica que los datos procesados por Urrea han mostrado para Villa Rica, y en el que ha tenido incidencia el cambio de actividad económica de agrícola a industrial.

A pesar de la precariedad de varios componentes de las condiciones laborales de estas mujeres obreras, las entrevistadas coinciden en señalar que en el trabajo industrial de maquila cuentan con mayores garantías laborales, con respecto a sus anteriores trabajos. La afiliación a un seguro de salud, representa para todas las entrevistadas la mayor ventaja que les ofrece este trabajo industrial. La experiencia laboral adquirida también es percibida como una ventaja en tanto permite otras posibilidades de empleo distintas al servicio doméstico. De igual forma, con su vinculación como obreras en las plantas instaladas por la Ley Páez en Villa Rica, los hogares de las mujeres entrevistadas cuentan con un ingreso adicional que ayuda a compensar los gastos. Pero la mayor queja de las entrevistadas se refiere al salario, porque es similar o incluso más bajo que el que recibían como empleadas domésticas, en períodos de baja producción.

4. EL SISTEMA DE PATENTES Y SU IMPACTO EN TÉRMINOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA COLOMBIANA DE GENÉRICOS

4.1. La crisis de la innovación en la moderna industria farmacéutica y el problema de las patentes en la industria farmacéutica colombiana

Para entender el impacto que en términos de la aplicación de la práctica de subcontratación ha tenido el sistema de patentes sobre Farmaquímicos, es necesario hacer una breve contextualización sobre el problema de las patentes a nivel mundial. Desde las décadas de 1960 y 1970, de acuerdo con los autores Chandler (2005) y Pignarre (2005), la moderna industria farmacéutica atraviesa por una crisis de la innovación en la producción de medicamentos novedosos. Como señala Chandler, la organización de los grandes laboratorios farmacéuticos a través de conglomerados, buscó hacer frente a los límites de crecimiento que se presentaron en la industria desde la década de los setenta, y que se explican por el estancamiento de las nuevas tecnologías, en innovación de nuevos productos. Este estancamiento se extendió de forma directa hacia la comercialización de nuevas tecnologías y de nuevo aprendizaje en las ciencias química y biológica e ingeniería (Chandler, 2005: 163-174). Los conglomerados implicaron las fusiones entre empresas, con el fin de comprar otros negocios, o entrar en ellos; en las que las empresas de gran tamaño adquirirían otras compañías más pequeñas. Y como señala Mejía, las fusiones también han funcionado como mecanismos para abaratar costos laborales y simplificar los procesos de trabajo (Mejía, 2010: 22).

Pero a un nivel más estructural, la crisis de los conglomerados y la evaluación de los límites de crecimiento en el sector farmacéutico, en la década de los setenta, fue producido por un estancamiento de la ciencia química y la ingeniería en la generación de nuevos conocimientos. Al estar basado el crecimiento y la ventaja competitiva en el sector químico y farmacéutico en la comercialización de productos novedosos, en donde la innovación constante basada en la investigación científica era fundamental, cuando se presentó dicho estancamiento en la producción de esos nuevos conocimientos, se redujeron las ganancias. De acuerdo con el autor Philippe Pignarre los medicamentos más poderosos de hoy día, ya estaban inventados hacia la década de 1970, y desde esa década no existe ningún medicamento realmente novedoso, son sólo versiones mejoradas de la misma molécula encontrada hace más de tres décadas (Pignarre, 2005: 40-43). En este sentido, Pignarre señala que una de las más importantes medidas que la industria farmacéutica ha adoptado para tratar de enfrentar este estancamiento de la innovación e intentar salir de la crisis es la que busca la extensión en la duración del sistema de patentes. En términos de Chandler, se ven en la necesidad de buscar nuevas barreras de entrada que configuren límites a la competencia en este sector industrial. La industria farmacéutica ha buscado entonces, en la extensión del tiempo de protección de las patentes, asegurar momentáneamente beneficios económicos por la venta de medicamentos. Sin embargo, esta solución es un paliativo a la crisis, y no una solución de fondo, ya que aunque permite a los laboratorios obtener

ganancias al mismo tiempo que reducen la preocupación por innovar, las patentes implican frenar aún más la innovación.

El sistema de patentes es uno de los instrumentos usados por la industria farmacéutica para mantener su poderío económico, en tanto le permite elevar de manera exagerada el costo de los medicamentos, ya que su principal objetivo es generar altas ganancias de monopolio. Pignarre señala que un medicamento patentado al convertirse en genérico puede tener una rebaja de hasta un 80% (Pignarre, 2005: 125). Esto contrasta con la fuerza que recientemente ha ganado la industria de las drogas genéricas, dado que los medicamentos más poderosos han caído o están a poco tiempo de vencerse su patente y corren el peligro de volverse genéricos. Con el auge de los genéricos, la industria farmacéutica corre el peligro también de perder la fuente de ganancia que actualmente le proporcionan las patentes, dado que, como señala Pignarre, es uno de los pocos sectores económicos en el que los costos de I&D son muy elevados, pero los de fabricación son muy bajos. Por ello, las patentes son el mecanismo que les permite asegurar ganancias de monopolio para compensar las grandes inversiones que deben hacer en I&D, más cuando, para los laboratorios en realidad, la protección de la patente dura muy poco tiempo en comparación con el tiempo que implica investigar una molécula y producir un nuevo medicamento. Hay que tener en cuenta que las patentes de medicamentos se otorgan por un período de 20 años, pero realmente son 10 años los que se mantiene vigente desde que es puesto en circulación en el mercado, porque los otros 10 años de protección patentada del medicamento comienzan a regir desde el momento de su elaboración (Pignarre, 2005: 23 y 29).

En este sentido, el sistema de patentes a nivel mundial ha tenido un fuerte impacto sobre la industria colombiana de genéricos, en tanto las compañías nacionales dedicadas principalmente a esta rama, se han visto enfrentadas a una competencia desigual con los laboratorios multinacionales. En el caso de la industria farmacéutica colombiana, por su situación de dependencia frente a los laboratorios extranjeros y el monopolio sobre las patentes que éstos mantienen, la inversión en I&D de los laboratorios nacionales es precaria. En el país no se realizan procesos de síntesis de moléculas, ya que al ser un proceso de una gran complejidad tecnológica, sólo se realizan en las casas matrices de los laboratorios extranjeros ubicadas en Europa o Estados Unidos, y por ello los laboratorios nacionales deben importarlas. Los laboratorios nacionales se han dedicado de manera exclusiva a la copia de las moléculas activas de los medicamentos de los grandes laboratorios extranjeros a los cuales se les ha vencido la patente (Mojica y Villamil, 2002: 3). En este sentido, para la producción de medicamentos genéricos “(...) los laboratorios nacionales han tenido que buscar algún tipo de alianzas estratégicas o contratos de transferencia tecnológica con los dueños de las patentes, que implica un costo de regalías” (Mojica y Villamil, 2002: 6). Pero en realidad los intereses de los grandes laboratorios no se dirigen a usar la legislación de patentes como una forma de transferencia tecnológica a países en vías de desarrollo, ya que la tecnología que se ha transferido ha sido más bien poca. Como ya se ha expuesto anteriormente con Pignarre, sus principales intereses se dirigen a usar las patentes como una estrategia para mantener su posición de monopolio en el mercado de los medicamentos.

Hay entonces una dominancia de los laboratorios extranjeros sobre los nacionales a la hora de lograr el otorgamiento de una solicitud de patentes, porque además de que cuentan con la infraestructura tecnológica necesaria para presentar una nueva molécula como producto de un alto nivel inventivo, cuentan con la capacidad política de imponer sus intereses e influir sobre gobiernos como el colombiano. En este sentido, los tratados de libre comercio hacen parte del marco, sobre el cual los laboratorios tratan de influir y presionar a los gobiernos nacionales de los países del tercer mundo para exigir el cumplimiento con el sistema de patentes y mantener su situación monopólica y la condición de dependencia de los laboratorios nacionales, principalmente dedicados a la fabricación de medicamentos genéricos. Sin embargo, en Colombia el futuro de los medicamentos farmacéuticos de origen nacional se ve de nuevo en peligro, con la reciente ratificación de la firma del TLC con EUA, aprobado el 12 de Octubre del 2011, por el congreso de los Estados Unidos (Semanario Portafolio.co, 13/10/2011, Sección Economía).

Para los industriales colombianos del medicamento, con la aprobación definitiva del TLC con Estados Unidos, aún se mantienen vigentes algunos de los problemas que desde el año 2006 han advertido, con respecto al futuro de la industria farmacéutica nacional. Tal como señala Bustillo, el presidente de laboratorios Bussié en Bogotá, para que la industria farmacéutica nacional no se vea afectada negativamente con la aplicación del TLC con Estados Unidos es necesario que “el Estado marque una política clara y concisa de cómo va a quedar el sistema de salud en Colombia” (Semanario Portafolio.com, 11/09/2011, Sección Economía). La preocupación de los industriales de la farmacéutica colombiana con respecto al sistema de salud tiene que ver con una posible reforma a la Ley 100, ya que de esto depende que tengan o no mayor participación los medicamentos de marca producidos por los laboratorios extranjeros en detrimento de los genéricos nacionales. Más cuando con el Decreto 2085 de 2002, expedido por el gobierno del presidente Álvaro Uribe se amplió la duración de la protección de las patentes a 15 años, (es decir se incrementó en 5 años más de lo establecido por los acuerdos de ADPIC de la OMC). Este Decreto incrementó el monopolio de los laboratorios multinacionales afectando la producción y comercialización de los genéricos nacionales. Con ello se incrementaron los precios de los medicamentos (Pulecio, 2005: 15-16).

A pesar que el contenido de las disposiciones del texto del TLC que se aprobó recientemente es menos lesivo que el original, gracias a la presión de ONG's, diversos movimientos sociales por el acceso a la salud y los industriales nacionales fabricantes de genéricos; no desaparecen las tensiones y preocupaciones frente a los efectos negativos que puede tener la implementación de este tratado. Germán Holguín, director de la Fundación Salud, señala que el texto original era sumamente negativo en cuanto al acceso a los medicamentos y la salud de los colombianos, pero que mediante las negociaciones que se iniciaron desde el 2006, a través de un protocolo modificadorio se logró que fueran retiradas “las patentes de segundos usos terapéuticos, las patentes de métodos de diagnóstico, terapéuticos y quirúrgicos, y las patentes de animales, todo lo cual fue retirado por la Oficina del Representante Comercial (USTR) a lo largo del proceso de negociación” (Diario El País Virtual, 30/10/2011, Sección Colombia). En este sentido, las perspectivas frente a la implementación del TLC con Estados Unidos, después de su aprobación, con respecto a la industria farmacéutica nacional y el problema de las patentes giran en torno a cuatro aspectos principalmente: a. la reforma al sistema de salud, b. el acceso a éste que

tendrán los colombianos, c. la restricción al monopolio que las multinacionales persiguen imponer con la ampliación de la duración de las patentes o la exigencia de la protección de datos y, como señala Germán Holguín director de la Fundación Salud, d. el estímulo a “la competencia de los genéricos de buena calidad y económicos, pues está demostrado que ese es el instrumento más efectivo para bajar los precios y mejorar los niveles de acceso” (Diario El País Virtual, 30/10/2011, Sección Colombia).

4.2. La flexibilización laboral y la cadena productiva de la industria farmacéutica colombiana

Con respecto al impacto de la flexibilización laboral sobre la cadena productiva de la industria farmacéutica colombiana, se puede sostener que la práctica más generalizada es la subcontratación de mano de obra ligada a la externalización de algunas funciones y servicios. Para el caso de la industria farmacéutica colombiana, Paz y Piedrahita señalan que: “No sólo ni principalmente es la tecnología la que plantea requerimientos de flexibilidad laboral. Estos provienen también de la competencia de las empresas por costos. Uno de los factores cuyo costo es susceptible de reducir es el trabajo”. Los autores afirman que en la industria farmacéutica colombiana la flexibilidad se aplica principalmente sobre la duración de los contratos indefinidos y de duración ilimitada, y sobre la duración de la rotación durante un período determinado de las nuevas contrataciones y de la salida efectiva del personal (Paz y Piedrahita, 2006: 69 y 93-101). En este sentido, en los datos proporcionados por Paz y Piedrahita se evidencia que entre los años 1999 a 2004, es decir en un período de 4 años, se ha producido un notable aumento de las actividades de subcontratación en la industria farmacéutica colombiana. Han sido más las actividades que aumentaron sus porcentajes de subcontratación que las que presentaron una disminución. Así, la subcontratación en la industria farmacéutica ha aumentado un 33.33% en los últimos cinco años (Paz y Piedrahita, 2006: 124).

Paz y Piedrahita, toman los contratos como un indicador de flexibilidad externa, entendida por los autores como “las prácticas de continua reducción y ampliación de plantillas laborales de las empresas (...)” (Paz y Piedrahita, 2006: 66). Este tipo de flexibilidad se refiere principalmente a la subcontratación de mano de obra para ciertas actividades del proceso productivo y por ello su enfoque principal es la flexibilización de los contratos (Paz y Piedrahita, 2006: 93-101). Los autores encuentran que los contratos a término indefinido son los que siguen teniendo mayor presencia en la industria farmacéutica colombiana, aunque son los más susceptibles a ser finiquitados. Prácticamente desde el año 2002 no han sido celebrados nuevos contratos a término indefinido, de manera que los que permanecen corresponden a personal contratado antes del año 2000. Mientras que se observa un incremento de casi el 100% en los contratos de prestación de servicios, en los temporales a término fijo o subcontratados con un 22%, al igual que en los servicios de outsourcing con un 33%. De manera que en materia de contratos, en la industria farmacéutica de Colombia la tendencia es al aumento de la externalización bajo la figura de contratos de carácter temporal y a la reducción de los contratos a término indefinido (Paz y Piedrahita, 2006: 123). Desde el año 1996 al 2005, la cantidad de tipos de contrato ha variado notablemente. Los contratos a término indefinido presentan una progresiva reducción que confirma lo presentado anteriormente, mientras que los contratos temporales a término fijo han

aumentado considerablemente. Los contratos de prestación de servicios también se han incrementado aunque en menor medida que los temporales, y los contratos por outsourcing, inexistentes en 1996, representan el 1,75% para el 2005, cobrando relevancia dentro del fenómeno de externalización presente en la industria farmacéutica colombiana. Los contratos temporales a término fijo, desde el año 1996 al 2005, son los que más se han generalizado con un incremento de 25,92%, en este período de 9 años. También han aumentado en 2,18% los contratos por prestación de servicios; mientras que los contratos a término indefinido se han reducido en un 29,85%. De manera que se ha producido un alza en la flexibilización de los contratos, generando inestabilidad laboral para gran parte de los obreros y empleados de las empresas farmacéuticas, incluso para aquellos que gozan de contratos con mayores garantías laborales (Paz y Piedrahita, 2006: 103).

Se confirma entonces que el fenómeno de flexibilización laboral se ha generalizado en la industria farmacéutica, apelando a prácticas de externalización de la fuerza de trabajo, de las fases finales del proceso productivo y de los servicios que no corresponden con la actividad económica principal. Aunque las empresas buscan con la flexibilidad laboral, insertarse en estándares altos de competitividad y productividad, haciendo énfasis en el uso de la tecnología; lo hacen a costa de generar inestabilidad laboral, con contratos precarios que tienden a incrementarse. La subcontratación de la mano de obra juega un papel fundamental en el desarrollo productivo de estas empresas farmacéuticas, pero que en el largo plazo han desregulado el mercado de trabajo y al parecer este fenómeno tiende a profundizarse.

4.3. El problema de las patentes, flexibilidad y subcontratación en Farmaquímicos

En el caso de Farmaquímicos objeto de estudio, ésta se ha visto afectada por el monopolio sobre la propiedad intelectual que buscan imponer las multinacionales farmacéuticas, y mal que bien ha conseguido enfrentar de manera adecuada los procesos de globalización económica y de flexibilidad laboral, tecnológica y productiva. Sin embargo, como cualquier otra empresa farmacéutica nacional, no logra competir en el mismo nivel con los grandes laboratorios multinacionales. En este sentido, la hipótesis que se sostiene es que esta situación de dependencia, basada en el monopolio de las patentes de los laboratorios extranjeros, y profundizada con la aprobación del TLC con Estados Unidos, es la que ha contribuido a la generalización de la flexibilidad laboral en la industria farmacéutica nacional, como muestran los datos ya citados, contruidos por Paz y Piedrahita (2006). Esto explica que Farmaquímicos haya apelado en las dos últimas décadas, a la subcontratación como una estrategia para lograr competitividad y productividad en un mercado farmacéutico regulado por fuertes barreras de entrada. El ahorro de costos laborales que ha logrado esta empresa con la contratación de empresas como IENM (Ingeniería en Manualidades) -que subcontrata mujeres obreras como las entrevistadas para este trabajo de grado-, le permite invertir este dinero en el desarrollo de nuevos productos por contratos de representación de marcas, y así mantener su crecimiento económico y su posición de empresa líder en Colombia en la fabricación de genéricos de marca.

De acuerdo con esto, puede afirmarse que la estrategia implementada por Farmaquímicos al asignar a IENM la función de contratación del personal para el desarrollo de las labores de empaque y envase de sus productos, hace parte del fenómeno generalizado de la

subcontratación. En el compromiso o acuerdo de subcontratación entre IENM y Farmaquímicos, se ha establecido que el estándar del programa de producción con el que la primera debe cumplirle a la segunda, se cancela de acuerdo a las unidades producidas. Para entender más el contrato de subcontratación establecido entre estas dos empresas se tiene en cuenta las ocho variables definidas por Edgar Valero (1999: 95) para diferenciar las formas de subcontratación: el tipo de actividad, la frecuencia, el lugar donde se trabaja, el contratante del trabajo, la calificación del trabajador, el ejecutor del trabajo, el impacto sobre el empleo y el impacto sobre la calidad del trabajo. De acuerdo con estas variables, el contratante del trabajo es Farmaquímicos, una empresa nacional sin vínculos de propiedad con el subcontratista. El ejecutor del trabajo es IENM una empresa contratista de tamaño medio, que trabaja en las instalaciones de las plantas de la empresa contratante, lo que asegura que los procesos de trabajo tengan la calidad esperada dentro de los parámetros de las normas BPM. La frecuencia de esta subcontratación es permanente, ya que no se hace de manera ocasional o por temporadas, lo que explica la relativa estabilidad de las operarias subcontratadas que trabajan en las plantas de Farmaquímicos contratante.

Con respecto al tipo de actividad, la forma de subcontratación establecida entre Farmaquímicos e IENM, se dirige al desarrollo por parte de esta última del proceso final en la cadena del proceso productivo, es decir al envasado y empaque de productos cosméticos y farmacéuticos. El impacto sobre el empleo de esta forma de subcontratación, desplazó en su momento parte del trabajo estable en Farmaquímicos, ya que anteriormente estas operaciones de empaque y envase eran desarrolladas por operarias contratadas directamente por la empresa matriz, aunque sin embargo, no ha desplazado totalmente el trabajo estable, ya que los procesos que requieren trabajo calificado no se pueden externalizar y por ello la subcontratación sólo se aplica a las labores simples de la fase final del proceso productivo. De forma que el impacto sobre la calidad del trabajo en este caso de subcontratación, crea trabajo precario para las operarias contratadas por IENM ya que la remuneración salarial es baja y en general trabajan en condiciones de inestabilidad laboral.

Finalmente, se entiende que la relación de subcontratación establecida entre Farmaquímicos e IENM, -como un elemento integrante del fenómeno de flexibilización laboral-, juega un papel clave sobre la preferencia en la contratación de mano de obra femenina y es un mecanismo que responde a diversas motivaciones y necesidades empresariales de la casa matriz, principalmente las que tienen que ver con la reducción de costos en la contratación de mano de obra. Sin embargo, en Farmaquímicos la reducción de costos laborales también coexiste con la búsqueda de innovación y competitividad a través de la diferenciación de marcas y productos, aunque tal innovación no ha implicado cambios tecnológicos profundos en la organización del proceso productivo ni procesos de calificación para el trabajo subcontratado.

5. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL PROCESO PRODUCTIVO EN LAS ÁREAS DE ENVASE Y EMPAQUE DE LAS PLANTAS DE FARMAQUÍMICOS-YUMBO Y FARMACAUCA (VILLA RICA, CAUCA)

“Muy probablemente «la esclavitud en la cadena de montaje» no sea en sí misma la «liberación de la pila de la cocina», pero no cabe duda de que la cadena de montaje es el mayor incentivo para que las mujeres hagan presión para acabar con su vieja esclavitud doméstica” (Ángela Davis, 1982: 239).

En este capítulo se presenta la descripción y análisis del proceso productivo en las plantas de Yumbo y Farmacauca (Villa Rica-Cauca), teniendo en cuenta los cambios que se han producido en términos de modernización de los procesos de trabajo subcontratados: envase y empaque. Para el período 2000-2003, en el que fueron contratadas las entrevistadas más antiguas, (Salomé y Sara), el proceso productivo subcontratado en la planta de Yumbo entre Farmaquímicos e IENM, se desarrollaba de manera exclusiva en torno al empaque de ofertas, en un sistema de trabajo a destajo, con un salario pagado de acuerdo a las unidades producidas. Luego se produce un proceso de transición, en el que el contrato con IENM, se amplía al desarrollo de procesos de envase, que coincide con la apertura de la planta de Farmacauca en Villa Rica y la introducción en la aplicación de las normas BPM farmacéuticas. En términos de las condiciones laborales de las mujeres obreras subcontratadas, esto implicó el establecimiento del pago del salario por horas.

Así como Coriat señaló en su momento, la poca existencia de estudios sobre la relación entre proceso de trabajo y acumulación de capital, destacando que la sociología del trabajo se ha enfocado más en el aspecto de la racionalización del trabajo, es decir, de su organización productiva (Coriat, 2001: 4). De igual forma, se afirma la poca tendencia de los estudios de la sociología del trabajo a vincular de manera directa el aspecto organizativo del trabajo, con su impacto sobre las condiciones laborales. En este sentido, este trabajo constituye apenas un intento por relacionar estos dos aspectos de la sociología del trabajo, que han tendido a desarrollarse de forma separada. Es necesario ver el análisis de la configuración de las condiciones laborales en un contexto de flexibilidad laboral a la luz de la organización del proceso productivo, en tanto que en el caso de la maquila de Farmacauca, ésta influye en tal configuración, en términos de la calidad o no de las condiciones laborales. Así que como se presenta a continuación, se puede establecer la hipótesis, de que la forma en que se configuran las condiciones laborales está directamente relacionada con la forma en la que se encuentra organizado el proceso productivo. Como señala Antonio Aravena en su artículo sobre la industria del salmón en Chile:

“La organización del trabajo está relacionada con una serie de etapas o fases productivas, y, al mismo, se conecta directamente con las condiciones laborales y sociales de los/as trabajadores/as. En tal sentido, adquieren relevancia una serie de aspectos o indicadores sociolaborales que permiten tener una visión más amplia de la marcha que ha tenido el sector salmonero en los últimos años. En esta dirección se debe considerar, por ejemplo, lo que ocurre con el empleo, las remuneraciones, las jornadas de trabajo, la rotación laboral, la salud, las enfermedades y accidentes laborales, la carga física y mental, etcétera” (Aravena, 2009: 410).

Así que en primer lugar se describe y analizan algunos rasgos del proceso productivo de envase y empaque en las plantas de Yumbo y Farmacauca, teniendo en cuenta los dos períodos anteriormente mencionados. El siguiente capítulo se centra en el análisis específico de la configuración de los diferentes componentes de las condiciones laborales de las mujeres subcontratadas entrevistadas.

5.1. El proceso productivo en la planta de Yumbo de Farmaquímicos para los años 2000 a 2003

De acuerdo con los relatos de las entrevistadas, (Salomé Caicedo y Sara González, quiénes fueron contratadas por IENM, en los años 2000 y 2001, respectivamente), en las instalaciones de la planta de Yumbo de Farmaquímicos, laboraban aproximadamente 80 operarias y operarios contratados por IENM. El proceso productivo consistía en el empaque de ofertas³⁰, por lo que no se trabajaba el envase de productos. Vale aclarar que IENM solo obtuvo el contrato de envase y empaque de producto regular, cuando Farmaquímicos abrió la planta de Farmacauca en Villa Rica en el año 2005. Las principales ofertas de productos empacados eran pañal, productos de aseo del hogar y unidades sueltas de medicamentos en bodega 1³¹. El envase de productos cosméticos y de aseo personal, lo realizaban otras empresas contratistas, que habían establecido un contrato con Farmaquímicos, pero IENM es la empresa que en los siguientes años ha contado con mayor estabilidad y rendimiento, y ha obtenido los contratos que las otras empresas contratistas han perdido.

Cada línea de empaque de oferta, se organizaba alrededor de una banda transportadora, por la que pasaban los productos, para ser empacados en una bolsa, que luego era sellada al calor, en la máquina selladora. Básicamente cuatro personas desarrollaban este trabajo, dos operarios hombres que empacaban y otras dos operarias que sellaban la bolsa que contenía los productos en oferta. Una de estas obreras, operaba la máquina selladora. En este puesto de trabajo, las operarias deben rotarse para descansar de la exposición prolongada de altas temperaturas de esta máquina. En las áreas de empaque de ofertas de pañal y de productos blanqueadores se manejaban horarios diurnos y nocturnos. Para el año 2002 se fueron incorporando otros productos, fijados en el contrato entre IENM y Farmaquímicos, para labores de empaque de ofertas³². Para ese momento, el envase de la vitamina C efervescentes se realizaba en Yumbo por personal contratado por una empresa contratista diferente a IENM, pero cuando se abrió la planta de Villa Rica en el año 2005, se trasladó el proceso a esta planta y el contrato lo obtuvo IENM³³.

Esto muestra que el contrato entre IENM y Farmaquímicos, ha ido sufriendo modificaciones dada la incorporación de otros productos para labores de empaque. La introducción de los productos de cosméticos y de aseo personal, para el año 2003, coincide

³⁰ No se empacaba producto regular.

³¹ La bodega 1 actualmente es la bodega principal o el centro de distribución del producto terminado que sale directamente para el mercado.

³² Como los productos crema, desodorante, antitranspirante en roll-on y talco para pies, la sal de frutas efervescente en diferentes presentaciones y vitamina C.

³³ Hay que aclarar que el envase de los productos efervescentes lo realiza una máquina, por ello las operarias no tienen contacto con la materia prima, sólo se encargan de empacar los sobres de los productos efervescentes, en las cajas plegadizas.

con la aplicación de las normas BPM (Buenas Prácticas de Manufactura) para el mayor cumplimiento de la calidad en el empaque, dado que a raíz de los bajos salarios pagados, el personal trabajaba de manera apática, lo que se veía reflejado en la cantidad de ofertas que salían defectuosas. Esto ligado al proceso de presión obrera para mejorar los salarios, que se ampliará más adelante, dio como resultado la exigencia de Farmaquímicos a IENM, de pagar mejores salarios y de capacitar a su personal en normas BPM. Posteriormente, con la apertura de la planta de Farmacauca, para desarrollar labores de envase, se profundiza la progresiva capacitación de las operarias contratadas por IENM en las normas BPM. Farmaquímicos ha visto la necesidad de cualificar su mano de obra subcontratada para poder desarrollar otros servicios y satisfacer otras necesidades. Inicialmente los productos que IENM manejaba en su contrato correspondían con aquellos de los que se hacía empaque de ofertas, y poco a poco se fueron introduciendo otros que requerían mayor capacitación, por la exigencia misma de la empresa matriz.

Así se puede establecer que en este primer momento, el servicio que IENM prestaba a Farmaquímicos, se circunscribía a labores de empaque, actividad mucho más simple e intensiva en mano de obra, donde se atendía principalmente al imperativo de la cantidad. Esto explica la forma en que se configuraban las condiciones laborales en aquel momento. Esa forma de trabajo de empaque definía el carácter de ese trabajo, expresado en largas y extenuantes jornadas de trabajo, y el pago de salarios más bajos con el trabajo a destajo. El hecho de que el trabajo se dirigiera principalmente a labores de empaque, está íntimamente ligado a las condiciones laborales tan precarias que se ofrecían en aquel momento.

Es necesario mencionar que la empresa IENM no solo había establecido un contrato con Farmaquímicos, sino que tenía también contratos con otras empresas como Yupi, JGB o Aldor y que el personal que contrataban podía rotar por las diferentes plantas de estas empresas. Sin embargo, actualmente las operarias que trabajan en las plantas de Farmaquímicos tienden a permanecer más fijas por su capacitación en las normas BPM farmacéuticas, que son indispensables para trabajar en cualquiera de sus plantas. Estas normas no son exigidas por otras empresas, debido a que el personal que trabaja en sus plantas labora exclusivamente en funciones de empaque, por lo que no hay contacto directo con la materia prima. Por ello el personal que trabaja en esas plantas rota constantemente, de una planta a otra, en labores de empaque de diferentes productos pertenecientes a diferentes empresas. Inicialmente esto ocurría también con el personal que laboraba con más constancia, en la planta de Yumbo de Farmaquímicos. En cualquier momento podían ser enviadas a otras plantas, por ser un trabajo de empaque no cualificado. Sin embargo, las operarias que por su proceso de aprendizaje adquirían gran habilidad para el trabajo de empaque de estos productos farmacéuticos, tendían a estar más fijas en la planta de Yumbo de Farmaquímicos. En este sentido, la implantación de las normas BPM en las plantas de Farmaquímicos, estuvo en relación con la necesidad de capacitar el personal que subcontratan las empresas contratistas en vista de que sus operarias cometían muchos errores e inconsistencias de calidad, incluso en una labor poco calificada como el empaque de ofertas. De manera que las condiciones laborales de las obreras han cambiado sustancialmente en estos diez años, en relación con la necesidad de cumplir estándares de calidad en el proceso productivo.

En términos de las condiciones físicas, el empaque de oferta requería sellar las bolsas de los productos, y la máquina selladora produce mucho calor, con lo cual la operaria que sellaba se exponía a altas temperaturas y esto conllevaba a problemas de salud. Además las líderes de línea, al igual que cualquier operaria, frecuentemente tenían que participar directamente en la línea de producción, siendo que actualmente la líder no participa de ningún puesto de trabajo en el proceso productivo. Esto representaba la ejecución de un doble trabajo para la líder de línea, al ejercer sus labores específicas, cercanas a las de la supervisión del personal, y además al participar de manera activa en el proceso productivo, empacando o sellando las ofertas.

Entonces se puede afirmar que para el período 2000 a 2003 el trabajo realizado por las operarias contratadas por IENM en la planta de Yumbo de Farmaquímicos, era más intensivo en cantidad que en calidad, dada las labores de empaque que realizaban. Esto determinaba que las condiciones laborales de las obreras fueran más deficientes que las actuales.

5.2. El proceso productivo en la planta de Farmacauca Villa Rica (norte del Cauca), para los años 2005 a 2009

La descripción del proceso productivo en la planta de Farmacauca, se reconstruye a partir de los relatos de las obreras entrevistadas más jóvenes, que laboran en planta de Farmacauca ubicada en Villa Rica (norte del Cauca). El proceso vivido por estas entrevistadas, es diferente al proceso de las obreras que fueron contratadas cuando IENM sólo ofrecía el servicio de empaque de ofertas en la planta de Yumbo de Farmaquímicos, porque fueron contratadas cuando se produjo una mejora en las condiciones laborales a partir de la aplicación de las normas BPM farmacéuticas en el proceso productivo de envase y empaque.

La capacitación de las operarias contratadas por IENM en las normas BPM farmacéuticas, surge principalmente como una exigencia de Farmaquímicos debido a errores de calidad que se cometían en el empaque de ofertas, cuando el trabajo se pagaba a destajo, ligados al proceso ya mencionado de presión obrera para la mejora del salario. Iniciado el proceso de aplicación de las normas BPM, ya en la planta de Farmacauca, las operarias también exigieron mayor capacitación en estas normas de calidad, dado que hubo una necesidad por aprender, para estar más preparadas para las auditorías y evaluaciones que se le hacen a la planta y a las operarias mismas. Fue durante estas auditorías que quedó al descubierto que algunas operarias no tenían un conocimiento completo del proceso productivo y de los procedimientos en términos de calidad que deben seguirse. Así, lo describe la entrevistada Eliana:

“Ahora sí. Antes eso no era... lo hacían de pronto por las auditorías, porque cuando hay auditorías ellos exigen la capacitación del personal, que ellos tengan los procedimientos para ellos estar trabajando allá, que tengan el conocimiento del proceso. Entonces yo creo que antes lo hacían por eso. Pero ahora, yo ya sí he notado de que para ellos es importante. [Pero será algo que surge de ellos o de pronto también Farmaquímicos les ha comenzado a exigir...] Sí, yo creo que es más por lo que Farmaquímicos les ha comenzado a exigir, y por lo que la gente se ha quejado mucho también. Entonces, de pronto ya al estar la gente ahí chuzando, y Farmacauca exigiéndoles, entonces yo creo que...” (Eliana, mujer mestiza residente en Jamundí y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 24 años, soltera sin hijos).

La exigencia de capacitación en BPM, está directamente relacionada con la apertura de la planta de Farmacauca, principalmente para trabajo de envase, en el que se tiene un contacto directo con la materia prima y en donde las obreras deben manipular sustancias químico-farmacéuticas de consumo y uso humano. Sin embargo, las normas BPM, también se aplican en las labores de empaque de producto terminado.

Uno de los principales cambios o ventajas en términos de las condiciones laborales para las obreras subcontratadas, ligados a la implantación de las BPM farmacéuticas, es que el personal subcontratado por IENM y capacitado en éstas, tiende a permanecer más fijo en las plantas de Farmaquímicos. Cuando las operarias pierden el examen que les hacen cada año para certificarlas en las normas BPM, esto genera su traslado a otras plantas en donde no manejan productos farmacéuticos. Por lo tanto, estas operarias que no pueden seguir trabajando en las plantas de Farmaquímicos, tienden a rotar más porque trabajan en cualquiera de las plantas en las que haya alta producción, mientras que las obreras que trabajan en las plantas de Farmaquímicos solo rotan cuando hay períodos de baja producción. Sin embargo, aunque las operarias capacitadas en BPM farmacéuticas tienden a permanecer más fijas en las plantas de Farmaquímicos, de todas maneras, cuando se presentan períodos de baja producción por diversos factores, las operarias rotan en diferentes plantas de otras empresas con las que IENM tiene contrato de prestación de servicios. De acuerdo, con el relato de Sara, esto ha sido así desde el año 2000, ya que ante cualquier imprevisto de carácter productivo, las operarias podían ser enviadas a otras plantas.

Las entrevistadas mencionan un período del año 2009, en el que la producción estuvo baja, y por ello se produjo una rotación alta de las obreras entre diferentes plantas. Sin embargo, se evidencia el esfuerzo que hace IENM para no dejar en el paro momentáneo a su personal, principalmente a las obreras que ya tienen más experiencia y muestran mayor voluntad de trabajo. Esto ha sido fundamental para que cierto tipo de operarias gozaran de mayor estabilidad laboral y no se hayan visto tan afectadas cuando ocurren períodos de baja producción. Desde el año 2000, la disponibilidad para el trabajo y la voluntad que muestran las obreras, dadas sus condiciones de vida, son muy valoradas por IENM a la hora de ser enviadas a trabajar a otras plantas en períodos de baja producción. Para las operarias esta situación de períodos de baja producción no es lo más conveniente, porque las condiciones laborales son mejores en las plantas de Farmaquímicos. El contrato que ha establecido con IENM es mejor para las obreras, que los contratos con otras empresas como Conal (productos alimenticios de harina de trigo) o Cinal (productos fritos comestibles). En Conal por ejemplo, se paga por producción, al destajo y no por horas. Las jornadas laborales son de 12 horas, y el lugar físico de trabajo no es el más adecuado, porque se trabaja a altas temperaturas.

Lo expuesto hasta el momento, evidencia la forma en la que Farmaquímicos, a través de la subcontratación, trata de amortiguar los costos en personal cuando tienen baja productividad. Es IENM, la empresa intermediaria, quien enfrenta y trata de ubicar el personal en otras plantas cuando se producen períodos de baja productividad. Esta situación es una clara muestra de flexibilidad laboral.

Es importante mencionar también que con la construcción de la planta de Farmacauca en el año 2005, hacia el año 2008 se traslada el proceso de envase del producto talco desodorante para pies a esta planta. De esta forma, se inicia un proceso de modernización de todas las plantas y procesos desarrollados por Farmaquímicos, ya que se distribuyen de una forma más adecuada las diferentes áreas de trabajo. Las áreas de producción en la planta de Farmacauca en Villa Rica están divididas de acuerdo a los productos fabricados y sus respectivas marcas. En primer lugar se encuentra el área de líquidos y cremas³⁴, el área de talco desodorante y productos efervescentes (vitamina C, y sal de frutas). En cada área se ha designado un jefe contratado directamente por Farmaquímicos, y dos encargados de la supervisión del personal uno contratado directamente por la empresa matriz y otro por IENM. Además está la figura del jefe de planta contratado por IENM, a quienes todas las supervisoras subcontratadas deben rendir cuentas. Estas supervisoras, también deben acatar las órdenes del jefe de área contratado por Farmaquímicos. En el área de producción se encuentran las supervisoras, verificadoras, jefe de planta, supervisores de Farmacauca, los inspectores de control y calidad³⁵ y líderes de línea. Con excepción de las líderes, los demás no participan de manera directa del proceso productivo.

5.2.1. La organización del trabajo en los procesos de envase y empaque en las áreas de producto talco desodorante para pies y efervescentes

El proceso productivo de envase y empaque en la planta Farmacauca está organizado fundamentalmente sobre la base de los métodos tayloristas-fordistas tal y como es desarrollado por Coriat (2001). De acuerdo con lo que señalan Paz y Piedrahita en su estudio sobre flexibilización laboral en la industria farmacéutica de Colombia, para el período 1996-2005 en las plantas farmacéuticas colombianas es el modelo taylorista de producción el que predominaba, pero con modificaciones o reactualizaciones. Los autores advierten que es desde el año 2000 cuando comienzan aplicarse los modelos flexibles de organización del trabajo, ligados a otras prácticas de flexibilidad como el outsourcing, la vinculación de personal temporal a término fijo y bajo contratos de prestación de servicios. (Paz y Piedrahita, 2006: 93). La adopción de la flexibilización laboral en la industria farmacéutica colombiana no necesariamente ha implicado la aplicación de formas flexibles de producción y por ello no han perdido fuerza los elementos del modelo taylorista. De manera que en la planta de Farmacauca se combinan las formas flexibles de contratación de la mano de obra, con la fragmentación de las tareas propia del taylorismo-fordismo³⁶.

Las mujeres obreras entrevistadas trabajan en la fase final del proceso productivo en la planta de Farmacauca, es decir en las labores de envase y empaque. Aunque Farmaquímicos cuenta con operarios hombres de fabricación contratados directamente por esta empresa, prácticamente todos los puestos de trabajo de los procesos de envase y empaque, están externalizados. Es decir, las labores del proceso al final de la cadena de producción, son desarrolladas por mujeres obreras vinculadas por un mecanismo de

³⁴ El personal que trabaja en esta área es subcontratada por una empresa maquiladora diferente a IENM.

³⁵ Para el momento de la realización de las entrevistas al grupo de mujeres obreras, los cargos de los inspectores de control y calidad, el jefe de asignamiento de calidad, el supervisor de Farmacauca y los jefes de planta, estaban desempeñados por hombres y contratados directamente por Farmaquímicos.

³⁶ Esta discusión se amplía al final del capítulo.

outsourcing, a través de empresas contratistas. Hay muy pocos hombres contratados a través de IENM. Sus funciones se dirigen básicamente a las labores que desde el punto de vista de la sexualización de los roles en el espacio de trabajo aparentemente requieren mayor aplicación de fuerza física, como por ejemplo el transporte de cajas en las estibas y tinas con el material a envasar y empacar. Ellos no participan de los puestos de trabajo claves y centrales de las fases de envase y empaque de los productos cosméticos y farmacéuticos.

Los procesos de envase y empaque se realizan principalmente en la planta de Farmacauca, ya que la fabricación de los diferentes productos, como el granel de talco, la sal de frutas efervescente y demás, se producen en la misma planta, y las materias primas con las que se fabrican son compradas a proveedores externos. En estos procesos trabajan operarias y operarios calificados contratados directamente por la empresa, acompañados por químicos hombres y mujeres, en tanto el proceso de fabricación requiere de un saber complejo. Es importante mencionar que Farmaquímicos también cuenta con operarias y operarios directamente contratados, que envasan y empaquetan los productos, como es el caso de los medicamentos fabricados en la planta de Jamundí, dado que su proceso requiere un mayor conocimiento y calificación. De igual forma ocurre con los procesos de empaque del producto talco desodorante para pies y los efervescentes, en donde hay un operario hombre contratado directamente por Farmaquímicos que supervisa y colabora en las labores de los operarios hombres contratistas de IENM. Así expresa la entrevistada Salomé, las diferencias entre las operarias de IENM y los operarios contratados directamente por Farmaquímicos:

“Pues sí, claro son de pronto más calificados, pues porque para ellos poder fabricar y envasar pues tienen que tener como una preparación, una capacitación pues más especial, pero pues igual cualquier operario que también se le dé la capacitación, también lo puede hacer” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

El proceso productivo de envase y empaque de productos químico-farmacéuticos en la planta de Farmacauca, se programa de acuerdo a la demanda de los clientes. La programación de la producción, se establece a través del formato de la Orden de Producción (OP)³⁷, en la que se establece cuál es el producto que se va a envasar y empacar, la cantidad, el número del código del producto y la cantidad de cajas plegadizas o potes a codificar (dependiendo del producto).

Dado que Farmaquímicos diseña el proceso productivo de acuerdo a la demanda del producto, la prioridad es cumplir la demanda del cliente, según lo señalado en la OP. Sin embargo, es posible producir más lotes o unidades de las definidas en la OP. Es decir, se puede adelantar el programa del día o la semana siguiente, aunque sin llegar a producir excesos de unidades; siendo que la programación de la producción se establece semanalmente, aunque cada día se fija una OP o estándar de producción diario. De igual forma, dependiendo de que la demanda del producto incremente o disminuya, así mismo se programa la producción, siendo este un rasgo principal de la flexibilidad laboral y del toyotismo.

³⁷ Arroyave y Osorio, definen la Orden de Producción como la “orden en donde se encuentra la información sobre la cantidad necesaria a fabricar/empacar de cada uno de los productos de la Planta”. (Arroyave y Osorio, 2007: 13).

En este sentido, varios autores han señalado que uno de los rasgos principales y distintivos de la actual etapa de flexibilidad en el mundo del trabajo, que en el aspecto de la organización de la producción ha sido conocida como postfordismo, toyotismo u ohnismo, es el diseño de la producción atendiendo a la demanda, a diferencia del fordismo que determinaba la oferta de productos. Esto con el fin de responder a la necesidad de reducir costos evitando la sobreproducción, fabricando específicamente lo que el cliente solicita. Uno de las principales características del postfordismo, es que el número de trabajadores contratados depende del aumento o disminución de la cantidad de pedidos y de “la cantidad de tareas y del tiempo asignado a cada uno” (Coriat, 1995: 55). En la misma página, en una nota al pie, el autor aclara que “son los trabajadores con contratos temporales los que pagan las consecuencias de estos ajustes”, como precisamente sucede con las mujeres obreras subcontratadas por IENM. De manera que la programación de la producción de acuerdo a la demanda, se desarrolla en la planta de Farmacauca con personal subcontratado, pero sin apelar en sentido estricto, a los principios ohnistas, posfordistas de la organización del proceso productivo, ya que no se aplican métodos como el justo a tiempo o el Kan-Ban. Así se evidencia esto en el área de talco desodorante para pies:

“Pues por decir... bueno, uno ante todo pues debe cumplirle pues al cliente, entonces ellos le pasan a uno un programa y ellos por decir pues en talco, digamos que sean tres lotes, entonces pues hay que hacer... ahí los lotes se manejan por letras, porque como cada lote va fraccionado en tres letras, que es la A, la B y la C. [...] Pues ahí... pues como uno tiene hasta el sábado, o por decir pues a veces la programación va de lunes a sábado o hasta viernes, entonces hay en productos que ellos les rinde más, por decir (potes de talco de) 300g y 120g, entonces digamos que los dos primeros días hacen 60g, pero no alcanzaron a sacar pues el estándar, pero viene 300g y 120g, entonces ahí ya se recuperan y ahí recompensan. O si no se le dice al supervisor, por decir si ya llega el día viernes y se va a terminar el turno y ellas no van a alcanzar, uno habla con él, entonces él lo que hace es pasar una letra de esa semana para la próxima semana” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

De manera regular, semanal y diariamente se fijan los mismos estándares de producción, y las supervisoras rinden informes diarios sobre la productividad a los jefes de área contratados directamente por Farmaquímicos, sean del área de efervescentes o de talco desodorante para pies. El jefe de área debe controlar el número de lote que se está produciendo y con los informes diarios de productividad, debe controlar además, de manera constante, la forma cómo avanza la producción, teniendo en cuenta los factores que pueden afectar el proceso productivo, como inconvenientes o daños en las máquinas. Dependiendo de si estos factores se presentan, así mismo se rediseñan el número de líneas de producción programadas para trabajar en la semana, y se programan los diferentes turnos, con el fin de recuperar el tiempo que se pudiera perder por los atrasos en la productividad generados y cumplir así con el programa de la semana. Cuando ocurre que las máquinas presentan fallos, el jefe de área es el encargado de informar a la supervisora si se debe traer una línea de producción más, o si por el contrario deben cancelar el turno a alguna línea, de acuerdo al estándar de productividad que deban alcanzar. De igual forma las supervisoras de IENM le informan al supervisor de Farmacauca, en caso de que no se pueda cumplir con el programa de producción por el daño de algún implemento como una pesa o balanza. Otros factores que afectan la producción son la inasistencia de alguna operaria por enfermedad u otro motivo, de igual forma la disciplina y comportamiento de las operarias influye en el rendimiento de la producción.

Luego de esta breve caracterización de elementos clave del proceso de envase y empaque que atañen a las dos áreas, se presenta una muy breve descripción de este proceso en el área de efervescentes, para identificar algunas de las principales diferencias con el proceso de envase y empaque del producto talco desodorante para pies, que se desarrollará en detalle.

Breve descripción del proceso productivo de envase y empaque en el área de efervescentes.

En el proceso productivo en esta área se envasan y empacan una diversidad de productos en presentación efervescente, que incluyen la vitamina C, el ASA³⁸ y la sal de frutas. La variedad de productos del área de efervescentes, contrasta con el área de talco, en la que se envasa un solo producto, aunque la presentación de sus pesos varía. En este mismo sentido, en el área de efervescentes se maneja un mayor volumen de producción, dado que se producen una mayor cantidad de lotes. Esto implica que trabajan más líneas de producción, tres líneas en total, que corresponde a dos turnos de día y uno de noche. Y por tanto hay más operarias en el área de trabajo. Dependiendo del programa de producción, ésta se puede desarrollar entre dos a tres líneas, cada una trabajando un producto diferente: vitamina C, sal de frutas o sal Bonfiest. Las líneas de trabajo oscilan entre 10 a 13 puestos de trabajo, dependiendo del producto. En el caso de la vitamina C, son 13 operarias distribuidas entre el proceso de envase y empaque, y en el caso de la sal de frutas, son diez operarias, donde nueve operarias cuentan sobres y un hombre se encarga del pesaje.



Foto no. 2. Mujeres obreras al interior de la planta de Farmacauca

Fuente revista Dinero (01/08/2008)

A diferencia del área de talco, el envase de algunos productos efervescentes no es realizado por las operarias subcontratadas por IENM. En el caso de la sal de frutas, los encargados de llevar a cabo este proceso, son operarios contratados directamente por Farmaquímicos. Dado que este material efervescente no puede ser envasado manualmente, se requiere de un obrero calificado con un conocimiento especial en la operación de la máquina que permite envasar la sal de frutas en sobres al vacío³⁹. Un saber-hacer calificado que no tienen las operarias de IENM, de dónde se afirma que no todos los elementos del proceso productivo pueden ser externalizados. Ocurre de forma diferente en el caso de la vitamina C, en donde las operarias subcontratadas por IENM son las que envasan este producto manualmente en un tubo.

³⁸ Ácido acetil salicílico, usado como analgésico.

³⁹ Es decir sin filtración de aire.

A pesar de que el proceso productivo en el área de efervescentes es más complejo que el del área de talco desodorante para pies, porque el envasado está automatizado⁴⁰, las mujeres obreras entrevistadas señalan que la carga laboral en el área de talco es más intensa. Esto se explica precisamente la automatización del envasado de los productos efervescentes que permite que las operarias subcontratadas sólo se dediquen a contar sobres; mientras que en el área de talco, el envasado es manual y está a cargo de estas mujeres obreras, en el que la máquina envasadora impone un rápido ritmo y la tensión es mayor, porque la operaria que envasa debe evitar desperdiciar el granel de talco. A continuación se presenta la descripción específica del proceso de envase y empaque en el área de talco desodorante para pies. Es este proceso el que se desarrollará de manera amplia.

5.2.2. Organización de las líneas de producción en el área de talco desodorante para pies

El área de talco desodorante es un poco más pequeña que el área de efervescentes, contando con menos personal, ya que diaria y regularmente trabajan de una a dos líneas de producción. Cuando trabajan dos líneas no lo hacen de manera simultánea. Una línea de producción corresponde con un turno (de 7 a.m. a 3p.m.), y la otra línea trabaja en el siguiente turno (de 3p.m a 11 p.m.). En esta área, se envasa y empaca un solo producto: el talco desodorante para pies, aunque varían sus presentaciones de acuerdo al peso (60g, 120g y 300g). Durante la semana se pueden trabajar diferentes presentaciones, por ejemplo, los lotes de la presentación de 60g, se producen en dos días, y al día siguiente se producen los lotes de la presentación de 120g. La máquina envasadora se programa para cada presentación. La programación de la producción en el área de talco desodorante se define de acuerdo a los lotes a fabricar. Por lo general son tres lotes por semana que se producen de manera fraccionada, es decir divididos en tres letras: lote fraccionado A, lote fraccionado B y lote fraccionado C. En el caso de la presentación del pote de talco de 60g, las letras o lotes fraccionados A y B, corresponden a 67 cajas, teniendo en cuenta que cada caja contiene 62 potes de talco desodorante. La letra o lote fraccionado C son 68 cajas, siendo la letra más larga, y por ende la que requiere mayor tiempo de producción. De manera que en total un lote completo sin fraccionar de 60g, son 135 cajas, que corresponden a envasar y empacar un total de 8370 potes de talco de 60g.

De acuerdo a la producción semanal establecida en la OP, en un turno de trabajo de ocho horas, en el que trabaja una línea de producción, se deben producir o envasar dos letras y media (lotes fraccionados A, B y la mitad del lote C), y en el turno siguiente, de 3p.m a 11p.m. deben producir también dos letras y media (terminar la mitad del lote C e iniciando un nuevo lote con las letras A y B). Este programa se establece de acuerdo a una medición taylorista-fordista de tiempos y movimientos, realizada por estudiantes de ingeniería industrial, con lo cual se ha llegado a establecer cuántos lotes de potes de talco se pueden envasar y empacar en un turno de 8 horas⁴¹.

⁴⁰ No es manual sino que lo realiza una máquina.

⁴¹ Es importante mencionar el estrecho vínculo que Farmaquímicos ha establecido con la universidad Icesi, de Cali, que ha incluido una importante inversión económica en esta universidad, principalmente en las facultades de medicina e ingeniería. Esto se evidencia en el caso de los no pocos trabajos de grado de

Cada línea de producción en el área de producto talco está conformada por más o menos diez operarias. Una de estas operarias ha sido designada como líder de línea, quien es la encargada de realizar algunas funciones cercanas a las de la supervisora, como el control y la vigilancia del ritmo de producción, y además se encarga de llevar parte de la documentación soporte del proceso productivo. La operaria líder de línea es casi siempre la que tiene mayor experiencia y un conocimiento más amplio del proceso productivo. Aunque desarrolla labores que corresponden a los supervisores, su salario y condiciones laborales son prácticamente similares a las del resto de operarias. La líder de línea se encarga de verificar cómo se está desarrollando el proceso productivo y de consignar esta información, en un documento conocido como “la carta en proceso de los pesos de los potes de producto talco”. Cada media hora, en esta carta, la líder registra los pesos para asegurar que el proceso transcurre de manera adecuada⁴² y además da las instrucciones a la línea de producción sobre el producto y presentación a envasar, la cantidad, el número de lote y demás elementos definidos en la orden de producción (OP), esto implica verificar que los elementos registrados en la OP, correspondan con los que efectivamente se entregan.

El área de producción del talco desodorante para pies se compone de dos áreas: el área de envase (área blanca⁴³) y el área de empaque⁴⁴ (área gris). En el área de envase o área blanca, habitualmente trabajan dos líneas de producción, conformada cada una por 8 operarias mujeres y la respectiva operaria líder de línea. Actualmente en el área de empaque sólo hay dos operarios hombres, aunque antes había una operaria. La producción en las áreas de empaque y envase es controlada además por una supervisora, quien constantemente se desplaza por éstas, y de su asistente, la verificadora de documentación, que entre otras funciones, es la encargada de revisar la documentación que diligencia la líder de línea.

En el caso de las labores que debe desarrollar la supervisora, se tiene claro desde Farmaquímicos, que no debe involucrarse de lleno en resolver los problemas que se presentan en el proceso productivo, por ello precisamente se han creado las figuras de líder de línea y verificadoras de documentación que sí se involucran de manera más directa en el proceso. Se tiene claro que la supervisora debe estar en una posición distante del proceso productivo para no perder la visión de conjunto del funcionamiento del mismo:

“[...] porque pues ellos allá por decir no les gusta que la supervisora se meta pues como ahí en el proceso, si no que esté pues pendiente por decir del personal, de que no haya desorden. [...] Eso, como de vigilar. Pero no de meterse ahí porque ellos dicen que cuando el supervisor se mete en el proceso, como que no puede tener visión pues de ver en qué están fallando los operarios. [...] [Porque se centra en lo específico]. Sí, y no está viendo pues de afuera como lo que está sucediendo, sí. Por eso ellos pues ahorita han mejorado mucho porque anteriormente a veces a la supervisora le tocaba verificar, le tocaba que... [Hacer más cosas]. De todo.

ingenieros industriales, resultado de las prácticas que éstos han realizado en las plantas de esta firma, para mejorar variados problemas de sus procesos productivos y áreas de producción. Es el caso de las dos monografías de grado revisadas y consultadas para desarrollo de este capítulo. Ver Arroyave y Osorio (2007) y Pérez y Quintero (2007).

⁴² Durante el proceso productivo en el área de talco, la líder de línea, debe pesar cinco potes cada media hora y registrar cuánto pesa cada uno, para llevar un control y verificar que se estén cumpliendo con los pesos adecuados para cada presentación.

⁴³ Conocida por las operarias como área de adentro.

⁴⁴ Conocida por las operarias como área de afuera.

Entonces no podía irse a una línea porque no tenía tiempo. [Y a usted le llegó a tocar así ¿o a los anteriores?] Pues anteriormente cuando yo llegué ahí, también me tocó así. [...] Hacer varias funciones, claro. Entonces ya después fue que... ah pues, como desde que se fue el otro supervisor de talco, ya ellos vieron como la necesidad pues de colocar funciones, porque es que antes todo mundo a veces hacia lo mismo” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

El proceso de envase

En el área de envase las funciones realizadas por las operarias de la línea de producción consisten en envasar, pesar, ajustar la tapa del pote y limpiarlo. De acuerdo con lo relatado por las entrevistadas el proceso inicia más o menos de la siguiente forma. En primer lugar, para dar inicio al proceso de producción, de manera previa los operarios hombres deben surtir la OP, es decir los materiales necesarios para envasar el producto talco.

“En talco pues bueno, por decir, pues el muchacho que fabrica que es de Farmacauca, él pues fabrica el producto y lo echa en unas tinas. [¿Y ese es qué? ¿Un químico?] No, él no. Él no es químico, ni nada, es un operario pues así normal. Pero es de Farmaquímicos y claro, ha recibido capacitación. [¿Él fabrica el polvo (granel de talco)?] El polvo, sí. Pero pues como eso es con instrucción pues de envase, de fabricación, pues de manufactura, pues ahí le dice cómo tiene que hacer las mezclas y todo eso. Entonces él echa el producto pues en unas tinas [...]” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

Entre estos materiales se encuentra una tina llena de granel de talco, una bolsa grande que contiene los potes vacíos que van a ser envasados, otra bolsa que contiene las tapas de los potes y una bolsa más con los stickers de seguridad de las tapas. Uno de los operarios hombres es el encargado de transportar estos materiales, incluida la tina con el granel de talco hasta el área de envase. La máquina envasadora está ubicada en un cuarto pequeño cerrado que tiene una abertura por la cual se comunica con la banda transportadora. El operario ubica la tina con el granel de talco en este cuarto, donde se encuentra la máquina envasadora. Cuando se encuentran listos los materiales para dar inicio a la producción, la líder de línea u otra obrera que tenga conocimiento sobre la operación de la máquina envasadora, programa la cantidad de talco que la máquina debe depositar en los potes de acuerdo al peso de la presentación que se vaya a envasar (60 g, 120g o 300 g). De igual forma, se prueban las pesas y la tara⁴⁵ y se enciende la banda transportadora.

El proceso de envase del producto talco desodorante para pies se realiza en línea, un puesto seguido de otro al lado de una banda transportadora, en una organización de la producción de carácter taylorista-fordista. De acuerdo con Coriat, las características principales del taylorismo-fordismo con respecto a la organización de las líneas de producción, son básicamente cinco: 1. La circulación de un conjunto de piezas ante los obreros quietos en sus puestos de trabajo, 2. La imposición mecánica del ritmo de trabajo de acuerdo a la velocidad puesta a la banda transportadora, 3. La asociación de un transportador de cadena, que consiste en que cada vez que un obrero fija una pieza, el siguiente añade otra sobre un mismo mecanismo⁴⁶, 4. La estandarización, es decir, la producción de piezas “rigurosamente idénticas, intercambiables”, 5. La especialización, introducida por el fordismo, que implica agrupar las máquinas de acuerdo a la clase de operación a ejecutar y

⁴⁵ La tara es la pesa que ajusta el peso final del pote envasado con talco desodorante para pies.

⁴⁶ Por ejemplo un reloj o cerradura, en el que cada pieza pasa de una operación a otra. Este es un elemento que introduce el fordismo frente al taylorismo configurando lo que se conoce como la línea de montaje.

dividir el taller de acuerdo a cada pieza a ajustar. Todos estos elementos conforman las líneas de producción para desarrollar el trabajo industrial a un ritmo veloz (Coriat, 2001: 40-42).

En el área de talco desodorante para pies, algunos de estos principios de la organización taylorista-fordista del trabajo, se manifiestan así: el proceso de envase del producto talco desodorante inicia en la esclusa en la que se encuentra la máquina envasadora⁴⁷, la cual está apartada del cuarto en donde se encuentran los puestos de las operarias ubicadas en la banda transportadora, encargadas de pesar los pots llenos de talco, de limpiarlos y de pegarles el sticker de seguridad en la tapa. En esta esclusa se encuentra una operaria encargada de tomar los pots vacíos que bajan por el trasegador⁴⁸, que tiene la máquina envasadora, y colocarlos en la abertura de la tolva⁴⁹, por donde baja el talco dosificado, para proceder a llenarlos. Aunque como ya se mencionó, los puestos que se encuentran al lado de la banda transportadora están separados de la esclusa en donde se encuentra la máquina envasadora, esta máquina se conecta con la banda a través de una ventana o abertura que tiene la esclusa. La esclusa tiene una pared de vidrio o cristal transparente a través de la cual la operaria puede ver a las operarias de la banda transportadora y viceversa. De esta manera, cuando la operaria acaba de llenar un pote con talco, lo coloca al inicio de la banda enseguida de la ventana de la esclusa.

En el inicio de la banda transportadora se encuentra el puesto de la operaria que toma el pote envasado con talco por la máquina, y lo pesa por primera vez, para saber si tiene el peso adecuado, ya que la máquina envasadora a pesar de que se programa para que envase los pots de acuerdo a los pesos de las presentaciones que se estén trabajando, no tiene la capacidad de llenar el pote con el peso exacto, y por ello son necesarios los puestos de las operarias que pesan el pote. El peso se mide en rangos de acuerdo al tamaño de la presentación del pote del talco, si es de 60 gramos el peso debe estar en el rango de 60g a 64g, si es de 120 gramos debe estar entre 120g a 124g y si es de 300 gramos debe estar entre 300g y 304g. Por ello, existen tres puestos para tres operarias, cada una con una pesa, ya que al pote se le deben realizar dos pesajes. En los puestos de las dos primeras pesas se le da el peso inicial al pote⁵⁰ y en el de la tercera pesa llamada tara se le da el peso final⁵¹.

Cuando el peso de los pots se encuentra por debajo o por encima del rango estipulado, las operarias de estos puestos deben agregar o sacar granel de talco al pote. Para esto disponen de un platón al lado de la banda de dónde sacan el granel de talco cuando necesitan agregar más granel al pote o donde lo depositan cuando es necesario sacarle. La idea es que en el

⁴⁷ La máquina envasadora se encarga de dosificar el talco y se encuentra en una esclusa o compartimento de vidrio transparente, que cuenta con puertas de entrada y salida. Esta esclusa separa y al mismo tiempo conecta la máquina envasadora con el espacio en donde se encuentra la banda transportadora con el resto de operarias en sus puestos de trabajo.

⁴⁸ El trasegador es un tubo que hace parte de la máquina envasadora, que absorbe el granel de talco de las tinas y lo transporta hasta la tolva a la cual se encuentra unido, para que éste sea depositado en los pots que sostienen las operarias, para ser envasados. Las entrevistadas lo describen como una especie de tobogán metálico.

⁴⁹ En este caso se refiere a un mecanismo en forma de cono invertido o embudo por la cual baja el granel de talco para ser dosificado y envasado en los pots.

⁵⁰ Las operarias de estos dos puestos realizan la misma función: darle el peso inicial al pote. Se crearon dos puestos para que en esta parte el proceso sea más rápido y el rendimiento de la producción mayor.

⁵¹ Las dos primeras pesas son más pequeñas que la tara. Todas las pesas son digitales.

mismo momento en que las operarias reciben el pote se le saque o se le agregue la cantidad de granel de talco requerida para que el trabajo rinda y no se genere un cuello de botella⁵², es decir que, las operarias no se llenen de pots que no tienen el peso adecuado, lo que puede generar un retraso por represamiento de producto en proceso. Sin embargo cuando las operarias son nuevas y por tanto no son muy rápidas, es muy frecuente que se genere una acumulación de estos pots. Cuando esto sucede la operaria debe tomar el pote de la banda transportadora y colocarlo a un lado de la silla en la que está sentada y esperar el momento en que tenga tiempo de sacar o agregar el granel de talco a los pots que no tienen el peso adecuado. En este caso, en ocasiones los operarios hombres encargados del transporte de los materiales y de las cajas, o también la operaria que pega el sticker de seguridad ayudan a sacar o a agregar granel de talco a los pots para que tengan el peso correcto. Cuando se acaba el granel de talco del platón casi siempre la operaria que envasa o llena los pots, se encarga de llenarlo y pasarlo de nuevo a las operarias que dan el peso inicial⁵³.

En el momento en que el pote ha sido pesado por última vez, la operaria de la tara, luego de colocar la tapa al pote, con su respectivo sticker de seguridad,- que ha sido pegado por otra operaria en una mesa que se encuentra apartada de la banda transportadora-, vuelve a poner el pote en la banda transportadora hasta que llega al puesto de la siguiente operaria que ajusta la tapa con la maquina “baja-tapa” para sellarlo herméticamente. Finalmente, el pote pesado y tapado llega por la banda hasta el puesto de la última operaria que lo limpia, quitando los residuos de granel de talco que éste contenga. En ese momento, el proceso en el área de envase termina y el pote es enviado por la banda transportadora hasta el área de afuera, es decir a empaque.

En síntesis, los puestos del área de envase desempeñados todos por las operarias son:

1. Operaria que se encuentra en la esclusa de la máquina envasadora en donde se llenan los pots con el talco a través del trasegador y de la tolva.
2. Dos operarias que dan el peso inicial con la pesa más pequeña.
3. Operaria que pega el sticker de seguridad en las tapas de los pots. Este puesto no se encuentra en la banda transportadora. La operaria está sentada en una mesa aparte con una bolsa que contiene todas las tapas de los pots a los que le debe pegar el sticker de seguridad. Su trabajo consiste en llenar una canasta completa de tapas con el sticker pegado

⁵² En el lenguaje de la ingeniería industrial, un cuello de botella se genera cuando no se puede cumplir el nivel de producción programado, porque la capacidad de una determinada operación del proceso productivo no lo permite (Pérez y Quintero, 2007: 98). “En un cuello de botella, se observa que la capacidad es menor que la capacidad combinada de las operaciones que suministran las entradas. Esto genera inventario en proceso antes de esta estación. Cuando se pretende mejorar la productividad y se hacen cambios en operaciones que no son cuellos de botella, no se presenta ningún cambio en el sistema” (Arroyave y Osorio, 2007: 50).

⁵³ Cuando ocurre con frecuencia que a las operarias que pesan se les acumulan pots que no tienen el peso adecuado, la líder de línea o cualquiera de los operarios hombres pueden reprogramar la cantidad de talco con el que la máquina envasadora debe llenar los pots, con el fin de mejorar la precisión de acuerdo a la presentación del producto que se esté trabajando. Sin embargo, como la máquina no logra envasar los pots con un peso exacto, la tarea de sacar o agregar granel de talco a los pots está presente permanentemente en el proceso productivo.

y pasar esa canasta al lado del puesto de la operaria que se encuentra en la banda transportadora con la tara para darle al pote el peso final.

4. Operaria que se encuentra al lado de la banda transportadora, en la tara, que da el peso final del pote y que luego le coloca la tapa con su respectivo sticker de seguridad.

5. Operaria que ajusta la tapa con la máquina llamada “baja-tapa”.

6. Operaria que limpia el pote para quitarle los residuos de talco.

De acuerdo con lo señalado por las operarias entrevistadas, en los dos puestos en donde se le da el peso inicial al pote, cuando hay una operaria nueva que por lo general es menos rápida que el resto, se tiende a colocar en el puesto de trabajo de la siguiente pesa una operaria antigua más rápida. Esto con el fin de que en el momento de pesar los potes, la operaria nueva se exija por alcanzar el ritmo de la antigua. De esta manera se esfuerza por aprender de manera rápida cuál es la función de ese puesto y la mejor forma de ganar habilidad, ya que es esto lo que también permite darle un equilibrio a la línea. Así, describe la entrevistada María la forma cómo funciona el proceso de envase del producto talco desodorante para pies:

“Pues ahorita como estoy en el área de talco, pues me toca envasar, tapar el talco, ¿Qué más? Le toca a uno envasar, pesarlos, taparlos y limpiarlos. [...] En la máquina, y entonces ella llena y suena un pito, cuando el pito suena entonces uno tiene que colocar el pote en la banda y coger el otro y colocarlo, así. Y después él baja por la banda y pues hay unas niñas ahí que lo reciben y lo pesan. Después sigue bajando y, hay otra niña que le da el último peso, para ver si está bien el peso que es, y después hay otra niña que lo tapa, y otra que lo limpia, y ahora si lo mandan afuera, que hay otra máquina que le coloca las etiquetas, y ya, y salen” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Además, en el proceso de envase, en una jornada de trabajo, las operarias no siempre están en el mismo puesto. Ellas se rotan en los diferentes puestos de trabajo, cada vez que se termina la producción de una letra o lote fraccionado. En ese momento realizan el cambio de puesto, de acuerdo a la experiencia y habilidades de cada una. La rotación es fundamental para amortiguar los movimientos repetitivos y el cansancio generado por éstos. Ligada a la rotación de las operarias en los puestos de trabajo, también se han implementado las pausas activas, como una forma de minimizar las patologías asociadas al proceso productivo. Las pausas activas son ejercicios para relajar el estrés muscular generado por los movimientos monótonos y repetitivos propios de esta actividad laboral. En Farmacauca, estos ejercicios se realizan en las manos, la cabeza, la cintura, los hombros y pies, todos los días a las 10 a.m., durante 10 minutos. Las pausas activas se realizan en todas las áreas de trabajo. Las pausas activas se han reglamentado y estipulado por Farmaquímicos como ejercicios de relajación obligatorios que todos los días deben realizarse. Las entrevistadas consideran que el área de talco es la de ritmo más intenso, por ello afirman que es en esta área en donde deberían realizar con más frecuencia las pausas activas, para minimizar los efectos del mayor desgaste físico que exige el trabajo de envase principalmente en esta área. Las entrevistadas consideran que en esta área es en donde deben desarrollar un trabajo más fuerte, y en este sentido, el puesto de la operaria que exige mayor rendimiento y produce mayor cansancio es el de la máquina envasadora, por la rapidez con la que se deben envasar los potes de talco.

Mecanismos de control durante el proceso productivo

Para garantizar que la organización del proceso de trabajo mantenga un ritmo que genere una alta productividad, se requiere de mecanismos de control, ejercidos por la líder de línea y la supervisora sobre estas mujeres obreras, para que cumplan con ciertos parámetros de disciplina laboral durante el proceso productivo. Uno de los objetivos principales de estos mecanismos de control es evitar o intentar suprimir los “tiempos muertos”, es decir aquellos espacios en los que las obreras no están activas en el proceso de producción y por tanto reducen la productividad. Los principios tayloristas-fordistas ponen principal importancia en la eliminación de tiempos muertos, evitando el desperdicio de tiempo. Coriat señala que el taylorismo en este sentido, implicó una nueva economía del tiempo con la introducción del cronómetro al taller, en la que con reloj en mano se realizaba la medición de tiempos y movimientos de los obreros. El taylorismo intenta así, con la eliminación de tiempos muertos, acercarse al ideal del “movimiento constante”; y es la cadena, ligada al cronometraje de los tiempos y movimientos, el instrumento con el que se busca lograr este objetivo, sobre la base de la fabricación en serie, del montaje de piezas sueltas y estandarizadas (Coriat, 2001: 2 y 38-39).

La organización taylorista-fordista del trabajo, implica entonces reducir al máximo los tiempos muertos, intentando eliminar los tiempos de descanso, para conseguir un alargamiento de la jornada de trabajo, asegurando el control sobre los tiempos que el obrero tiene para ejecutar ese trabajo, es decir el control sobre su ritmo de trabajo (Coriat, 2001: 37). En el caso de Farmacauca, la reducción de los tiempos muertos, implica controlar el número de veces que las operarias pueden ir al baño:

“O sea, usted no puede estar saliendo a cada rato, pero digamos que uno tiene ganas de ir al baño y uno dice: “no, voy al baño”, y uno va. Pero ya que dos, tres, cuatro veces en el día, ya es maluco. [...] Ya le llaman la atención a uno. Porque es que allá, una que falte, la línea queda incompleta. Cuando uno va pa'l baño, la que está pegando el sticker encima de la tapa, ella lo reemplaza a uno. Mientras ella lo está reemplazando a uno, uno ahí... ella está dejando de pegar tapa, el sticker. Entonces uno se alcanza de tapa” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Durante el proceso de envase, no se pueden dirigir al baño más de dos operarias, para no afectar el ritmo del proceso de producción. En este sentido, se ha encontrado que lo más recomendable es que la operaria que se encuentra en el puesto en donde se ajusta la tapa al pote con la maquina “baja-tapa”, sea quien reemplace a alguna de las operarias que se haya dirigido al baño, dado que implica menor pérdida de tiempo, siendo el más adecuado para que se paralice por algunos momentos ya así no se retrase de manera fuerte el proceso productivo. Esta recomendación fue sugerida a partir de los estudios de tiempos y movimientos de estudiantes de ingeniería industrial que han realizado sus prácticas en esta planta.

De igual manera, cuando trabajan dos líneas de producción en turnos de 8 horas, las pausas para el almuerzo en el área de talco, duran tan sólo media hora. Cuando se programa un solo turno de doce horas, las operarias cuentan con 45 minutos para almorzar. Estos mecanismos de control para asegurar la productividad del trabajo de estas mujeres obreras, se desarrollan en el marco de relaciones jerárquicas, entre operarias, líderes de línea y supervisoras, a través de normas de comportamiento en el interior de la fábrica: no llegar tarde, no abandonar el puesto de trabajo, no salir sin permiso, no correr, no hablar en el

puesto trabajo y el cumplimiento con las jornadas de trabajo. Estas normas implican una adaptación técnica al espacio de trabajo y a la disciplina laboral industrial.

El proceso de empaque

Con respecto a las funciones que se llevan a cabo en el área de empaque, éstas consisten en la verificación de la etiqueta del código de barras que lleva cada uno de los pots envasados con el granel del talco, las operarias deben revisar que esas etiquetas no estén torcidas y que estén identificadas con el número de lote, la fecha de fabricación y la fecha de vencimiento.

El área de envase y el área de empaque se encuentran separadas por una esclusa⁵⁴. Sin embargo, el área de envase y la de empaque se conectan a través de una abertura en la pared de vidrio que divide estas dos áreas, por la cual se une la banda transportadora del área de envase con la banda del área de empaque⁵⁵. En el proceso de empaque del producto talco, gracias a la unión de las dos bandas transportadoras, los pots envasados y tapados pasan directamente del área de envase a la de empaque, y llegan en primer lugar, a la máquina conocida como Altech, que codifica y pega la etiqueta al mismo tiempo. No solo pega la etiqueta de presentación del producto, sino también el sticker con el código de barras y la fecha de vencimiento.

En este momento, hay dos operarios hombres que se encargan de mirar si la etiqueta está torcida y acomodarla con un bisturí. Además revisan que tengan las dos etiquetas: al frente y al dorso del pote y que esas etiquetas contengan la fecha de vencimiento, la fecha de fabricación y el número del código de barras. Anteriormente, en el área de empaque había tres puestos de trabajo, desempeñados por una operaria, un operario hombre contratado por IENM y un operario contratado directamente por Farmaquímicos que empacaba los pots en las cajas corrugadas que contienen el producto terminado.

La operaria junto con el operario contratado por IENM, se encargaban de revisar las etiquetas para evitar que estuvieran torcidas, pero de acuerdo con uno de los estudios realizados por un ingeniero industrial contratado por Farmacauca, se observó que la etiqueta pocas veces salía torcida. Así que para reducir costos en la contratación de personal, desde hace más o menos tres o cuatro meses, se eliminó el puesto desempeñado por la operaria⁵⁶. Ahora esa función la realizan solo dos operarios hombres, uno contratado directamente por Farmaquímicos y el otro por IENM, que además son los mismos que se encargan de empacar los pots en las cajas corrugadas, de alzarlas para estibarlas y de mover con el gato las estibas de madera con las cajas corrugadas hasta la bodega. Se prefirió dejar solo operarios hombres en el área de empaque debido a que las tareas ya mencionadas que estos realizan, requieren mayor uso de la fuerza física, es decir son tareas

⁵⁴ En uno de los pasillos de esta esclusa se encuentran ubicados los vestieres de las operarias.

⁵⁵ Anteriormente la banda transportadora del área de empaque no estaba conectada con la banda del área de envase, con lo cual las operarias debían sacar los pots del área envase hasta afuera en el área de empaque y en ese traslado muchos pots se perdían y en general se perdía tiempo. Fue así como uno de los mecánicos de Farmacauca diseñó la forma de unir las dos bandas, con lo cual se evitó la desorganización y pérdida de tiempo que generaba sacar los pots de un área a la otra. Aunque se encuentran conectadas, el material de que están hechas cada una de las bandas transportadoras de estas dos áreas es distinto, ya que la banda del área de empaque tiene un material especial para que los pots pasen por la máquina que pega la etiqueta de presentación del producto.

⁵⁶ Esta operaria luego pasó a desempeñar labores de verificación documentación, asistiendo a la supervisora.

que tradicionalmente han sido desempeñadas por personal masculino, ya que se considera que a una mujer le queda más difícil desarrollar este tipo de tareas. Además, la razón por la cual uno de los operarios de empaque debe ser un operario calificado, contratado directamente por Farmaquímicos, tiene que ver con que hace más de cuatro años en la bodega de Yumbo de donde sale el producto terminado directamente al mercado, se encontró un pote de producto talco que contenía agua. Ese lote había sido empacado por un operario subcontratado por IENM, ya que en ese momento los dos operarios hombres que trabajaban en el área de empaque estaban contratados por esta empresa. A raíz de este suceso, el jefe del área de talco contratado por Farmaquímicos, decidió que uno de los dos operarios empacadores debía estar contratado directamente por la empresa matriz con el fin de evitar estos errores. Esto demuestra que no todos los procesos se pueden externalizar, a pesar de la necesidad y ventajas que ofrece la subcontratación, ciertas labores deben ser desempeñadas por operarios calificados contratados directamente por Farmaquímicos.

En ocasiones sucede que no se conectan de manera inmediata el proceso de envase con el de empaque, ya que cuando ha iniciado el primero aún no se encuentran listos en el segundo. En ese caso los pots ya envasados se ubican temporalmente en canastas, hasta que se inicie el proceso de empaque y sean ubicados en la banda para su codificación y pegado de etiqueta. También ocurre de forma contraria: es el proceso de envase el que se retrasa, por daño en alguna máquina y por tanto se retrasa el proceso de empaque. Cuando esto ocurre deben hacer lo que las entrevistadas denominan “control de piso”, un formato que se diligencia normalmente cada hora, en el que se señala por qué se paró la producción y por cuánto tiempo.

Esto demuestra que el área y proceso de empaque depende del proceso de envase. Cuando se paraliza por algún motivo el proceso de envase, inmediatamente se paraliza el proceso de empaque. Esto ocurre principalmente en el área de talco, ya que como informa la entrevistada Deidi, en el área de líquidos se puede etiquetar y luego envasar, ya que esta función no es manual, dado que la realiza una máquina. De igual forma ocurre con el proceso de empaque de la sal de frutas en el área de efervescentes, en el que el envase es realizado por una máquina, más aun cuando la función de las operarias sólo consiste en contar y empacar los sobres de este producto.

Cuando termina el proceso de empaque, se inicia el proceso de despeje y liberación de la línea de producción, realizado por la líder de línea, que tiene que ver con la aplicación de la calidad durante el mismo proceso productivo. Elemento que se podría caracterizar como un rasgo postfordista. El despeje se realiza cuando se ha terminado un lote y se va iniciar el envase y empaque de otro lote. Despejar y liberar, implica desocupar el área de todos los elementos del lote que se terminó de envasar y empacar, para que no quede ningún elemento del lote anterior (tapas, pots, sticker de seguridad, etiqueta). Además se deben cambiar las especificaciones del cliché que imprime en la etiqueta al calor, el número del lote y las fechas de fabricación y vencimiento. Cuando termina el despeje y liberación de línea, que realiza la líder, consignando la información en la documentación adecuada, el desarrollo adecuado de este proceso debe ser comprobado, por la verificadora u otra persona autorizada. Este proceso se conoce como verificación y consiste en evaluar que efectivamente no queda ningún elemento del lote anterior en el área, en este caso de empaque. Una vez hecho esto ya se puede traer los materiales del lote siguiente, que

también deben verificarse, comprobando que correspondan con las especificaciones consignadas en la orden de producción. Luego de esta verificación se puede iniciar el proceso productivo con el nuevo lote.

Finalmente, cuando se verifica el despeje y liberación de línea en el proceso de empaque, las cajas corrugadas que contienen el producto terminado son almacenadas, con la ayuda de un gato mecánico, en estibas de madera en una zona especial de la bodega de Farmacauca, a la espera de que sea inspeccionado por los inspectores de calidad de Farmaquímicos. Cada estiba está identificada con el nombre del producto, el código, la fecha de vencimiento, el número de lote y con las cuarentenas que indican que el producto está en espera de ser aprobado por control y calidad. La inspección de control y calidad consiste en evaluar el estado del producto. En caso de no presentar problemas de calidad, el producto es aprobado, identificándolo con un adhesivo de color verde. En ese momento el producto terminado es trasladado a la bodega principal o centro de distribución del producto terminado para el mercado, ubicado en la planta de Yumbo.

5.2.3. Las labores de diligenciamiento de la documentación soporte del proceso productivo y las funciones de supervisión del personal

Las funciones relacionadas con el diligenciamiento de la documentación que soporta el proceso de producción, hacen parte del proceso de control y calidad durante el desarrollo del proceso de producción. Esta documentación es conocida como el Batch Records⁵⁷, que es una serie de documentos en los que se registra toda la historia del producto desde que se fabrica hasta que se empaqueta el producto final. Esta documentación requiere verificarse cuando finaliza el proceso productivo.

El aprendizaje del diligenciamiento del Batch Records, es importante para las operarias, en tanto brinda la posibilidad de movilidad laboral dentro de la propia planta. El manejo de la documentación soporte del proceso productivo puede permitir a una obrera subcontratada por IENM, que labora en Farmacauca, dejar de ser operaria y llegar a desarrollar labores de supervisión de personal. Esto ocurrió en el caso de la trayectoria laboral interna de la entrevistada Eliana, quien inició como operaria de envase y actualmente es supervisora del área de talco desodorante para pies.

Aunque la líder de la línea se diferencia del resto de operarias que participan del proceso productivo por las labores que realiza, ya que se asemejan a las asignadas a la supervisora, el salario que recibe es igual al que reciben el resto de operarias. Además de acuerdo con el testimonio de otras entrevistadas, cuando alguna operaria faltaba al trabajo o cuando la producción se encuentra retrasada por cualquier motivo, la líder de línea se ve obligada a participar del proceso productivo haciendo un doble esfuerzo para tratar de que la producción no se vea afectada. Sin embargo, ser designada como líder de línea y específicamente aprender el manejo y diligenciamiento de la documentación es el principal factor que permite que una operaria pueda llegar al cargo de supervisora y de esta manera

⁵⁷ Arroyave y Osorio, definen el Batch Records como los “registros de la producción de cada uno de los lotes. Este documento contiene tiempos de procesos, cantidades de materias primas y aprobaciones de calidad. Es la evidencia de todo lo acontecido en cada una de las diferentes etapas de la elaboración de los productos”. (Arroyave y Osorio, 2007: 14).

mejorar un poco el salario que recibe. El aprendizaje del proceso de documentación implica una cualificación para la obrera que le permite mejorar un poco sus condiciones laborales. En este sentido, el cargo de supervisión de personal ofrece mayor estabilidad laboral con respecto al trabajo como operaria, con las ventajas de un sueldo fijo y de permanecer como obrera fija durante mayor tiempo. De manera que se confirma que el aprendizaje de labores de documentación constituye una posibilidad de movilidad laboral en la planta en donde la aspiración más alta es llegar al cargo de supervisión de personal como en el caso de Eliana.

Pero incluso el recorrido de movilidad laboral puede llegar más lejos, ya que una supervisora subcontratada por IENM, puede llegar a ser contratada directamente por Farmaquímicos y mejorar sus condiciones laborales, como ocurrió en los casos de las entrevistadas Sara González y Salomé Caicedo.

5.2.4. El proceso de control y calidad de los productos

La vigilancia de la calidad de los productos de Farmaquímicos ha ganado gran importancia, aplicándose incluso en las labores externalizadas de empaque y envase. Con la introducción de las normas BPM, ha ganado rigurosidad el proceso de control y calidad de los productos. A continuación, se describen los principales procedimientos de control y calidad llevados a cabo en las áreas de envase y empaque de producto talco desodorante para pies.

En el momento en que se estiba el producto terminado en las cajas corrugadas e ingresa a la bodega de la planta de Farmacauca, se inicia el proceso de inspección de control y calidad del producto terminado. Sin embargo, los inspectores de control y calidad están supervisando el producto también durante el proceso productivo. Principalmente cada vez que se termina un lote fraccionado, ellos destapan las cajas y evalúan posibles errores de calidad. Luego, toman una muestra del producto terminado que permanece en bodega, para hacer un proceso de evaluación de su calidad. De igual forma, durante el mismo proceso de envase en el área de talco, se hacen inspecciones de control de calidad, verificando que el producto tenga el peso adecuado, realizando pesajes de los pots cada media hora. Dentro de este proceso de control y calidad, la líder de empaque debe diligenciar un formato similar a una factura, conocida como “entrega de depósito”, que debe entregar al encargado de la bodega de la planta. En este formato se consignan los datos del producto terminado entregado a bodega, datos que deben corresponder con los consignados en la OP, de acuerdo al lote que se estaba produciendo.

La orden de producción contiene el inventario de los elementos y materia prima necesaria para iniciar el proceso productivo. Cuando éste finaliza, la líder de línea debe verificar que ese inventario inicial coincida con el que se realiza al final⁵⁸. En el caso de que algún elemento o material no se encuentre relacionado o explicado en la documentación, se genera una inconsistencia que implica el llamado de atención tanto para el supervisor o supervisora como para la líder de línea. La acumulación de inconsistencias puede ser un motivo de despido, por esta razón una buena parte de las operarias no se atreven a asumir las funciones de documentación, aun cuando algunas tienen la experiencia suficiente y un

⁵⁸ Por ejemplo, el mismo número de pots que se entregaron para envasar debe coincidir con el número de pots envasados y empacados al finalizar la producción. El material que se daña también debe estar consignado en el documento correspondiente.

conocimiento del proceso productivo amplio, lo que les permitiría poder desarrollar esa labor. Sin embargo, el temor a tener llamados de atención o a recibir un trato inadecuado por parte de los superiores no ha permitido que algunas de ellas avancen en ese proceso de calificación.

Tanto el supervisor de Farmacauca contratado directamente por Farmaquímicos, como los jefes de planta y los inspectores de control y calidad deben revisar la documentación soporte del proceso productivo. El jefe de control y calidad, a partir de las inspecciones de calidad durante el proceso productivo que realiza la líder de línea, debe inspeccionar tanto lo realizado por la líder como por la verificadora. Debe verificar que el despeje y liberación de línea se ha realizado correctamente, que el “control de piso” (pesos) también está adecuado, que la verificación de estos procesos es correcta. El inspector de calidad verifica que lo que ha realizado la líder de línea y el verificador en la documentación de liberación y despeje, esté correcto. En caso de que contenga un error, el jefe de asignamiento de calidad de la planta productiva es el encargado de revisar por última vez esos documentos y llamar la atención sobre esa inconsistencia. Cuando encuentra una inconsistencia en los documentos, llama a la líder de línea de empaque a reconocer ese error y firmar por ello.

El proceso de documentación de liberación y despeje de línea inicia en el área de envase. Si la líder de envase se equivoca, ese error debería ser corregido por la líder de empaque, ya que ésta debe verificar la documentación que le ha entregado la líder de envase y corregir o llamarle la atención por ese error, dado que sobre la base de los mismos documentos de envase se consigna la información del proceso de empaque. Ocurre que la líder del área de empaque no cae en cuenta del error o inconsistencia que ha cometido la líder de envase; en este caso, le corresponde a la verificadora o supervisora, inspeccionar esos documentos y corregir el error. Las entrevistadas informan que en ocasiones ha llegado a pasar que el error no es notado y corregido por nadie, hasta que llega a manos del jefe de asignamiento de calidad, quien en ese caso pone una inconsistencia sobre ese proceso de documentación y verificación. El jefe de asignamiento de calidad llama la atención y pone inconsistencias, tanto a la líder de envase que cometió el error, como a la líder de empaque y supervisora que no lo notaron y por tanto no lo corrigieron⁵⁹.

5.2.5. Roles masculinos y femeninos desempeñados por las operarias y operarios en el lugar de trabajo en las áreas de empaque y envase

Como se ha mostrado a partir de la reconstrucción del proceso productivo en el área de talco desodorante para pies de la planta de Farmacauca, en su mayoría el personal contratado a través de IEMM que labora en esta planta es principalmente femenino, con un porcentaje mínimo de operarios hombres, lo que evidencia una división del trabajo por sexo. Se presenta así lo que podríamos denominar a pequeña escala: la división sexual del

⁵⁹ En el cuadro que se encuentra en los anexos, tomado de Pérez y Quintero (2007: 116), a través de un diagrama de flujos se muestra el funcionamiento del proceso de envase y empaque de una crema X, en el área de líquidos de la planta de Farmacauca, que permite por comparación, ejemplificar el proceso de envase y empaque del producto talco desodorante para pies, en el que se ha enfocado esta monografía. Aunque los productos y procesos son diferentes, se encuentran varias similitudes en cuanto a la forma general de organizar el proceso productivo en la planta de Farmacauca.

trabajo en esta fábrica. El proceso de envase y empaque del producto talco desodorante, se encuentra organizado en líneas de producción y en cada una siempre hay un operario hombre. Los pocos obreros hombres, son contratados fundamentalmente para la realización de tareas de transporte de carga pesada, que requieren mayor aplicación de fuerza física. Sus funciones van desde el transporte de las tinas que contiene el granel del talco desodorante, el empaque del producto terminado, hasta el transporte y almacenamiento de las estibas con las cajas que contienen el producto final envasado y empacado, en la bodega de Farmacauca.

Por su parte, las mujeres operarias participan de lleno en el proceso productivo de envase y empaque, en diferentes puestos de trabajo que ya se han mostrado y detallado, siendo contratadas al parecer porque estas tareas requieren mayor habilidad y agilidad manual, y en el mundo industrial desde hace varias décadas se ha supuesto que las mujeres tienen mejor desempeño en esta clase de labores. Y esto porque los empresarios consideran que las mujeres, tienen más destreza para las labores que no requieren mayor aplicación de fuerza física. Sin embargo como ya se mostró, estas mujeres obreras en sus puestos de trabajo, desarrollan movimientos repetitivos en labores poco calificadas que resultan ser desgastantes, generadoras de estrés y de otras patologías, pero también ponen en juego habilidades y capacidades que aunque informales, son importantes para los empresarios y a algunas les brindan una relativa estabilidad y un poder de negociación en sí, que se puede transformar en un poder de negociación para sí.

Además a partir de lo mostrado, se evidencian las jerarquías en términos de género, ya que los cargos más calificados en la planta de Farmacauca son desempeñados principalmente por hombres que se encuentran directamente contratados por Farmaquímicos. Estos cargos son los de jefe de planta, supervisor del área de envase y empaque de producto talco, inspector y jefe de asignamiento de calidad. Son ellos los que ejercen una mayor autoridad sobre las operarias y las supervisoras subcontratadas basadas en sus calificaciones formales. Esto en términos de un enfoque de género puede implicar un ejercicio patriarcal de la autoridad en el espacio de trabajo en esta planta maquiladora.

Se ha establecido así, en el proceso de producción del talco Yodora, una diferenciación entre roles masculinos y femeninos en el espacio de trabajo, en donde se reproducen las tareas tradicionales que en el mundo industrial se les ha asignado a cada sexo: las mujeres contratadas principalmente para labores artesanales y manuales y los hombres en las actividades que requieren mayor aplicación de fuerza física. Tal diferenciación corresponde con los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres que han permitido la división y separación entre empleos masculinos y femeninos, que la mayor parte de la veces corresponde a estereotipos naturalizados ideológicamente. De manera que el fenómeno de la maquila que ha traído consigo una feminización de la fuerza de trabajo se evidencia en esta planta maquiladora de Farmacauca que de acuerdo con De La Garza tiene un nivel tecnológico bajo. Pero este proceso de feminización en el marco de la flexibilidad laboral “no ha transformado significativamente la división sexual del trabajo en las empresas, ni la subvaloración del trabajo femenino en los distintos niveles. La caracterización del trabajo femenino como simple y descualificado sigue generando discriminación, al no considerar las habilidades caracterizadas como naturales en las mujeres (...)” (Arango, Luz G., 1999: 128).

5.3. Caracterización de la organización de la producción en la planta de Farmacauca

De acuerdo con lo que se ha presentado hasta el momento, puede caracterizarse el proceso de envase y empaque del producto talco desodorante para pies en la planta de Farmacauca, como un proceso de producción en serie, en el que están presentes algunos de los rasgos más distintivos de la organización taylorista - fordista del trabajo, como lo es la presencia de la banda transportadora por la que fluye el producto para envasar, pasando por cada uno de los puestos de las operarias quienes añaden un elemento adicional en el proceso de envase. De acuerdo con Coriat, en esta forma de organización del trabajo, la velocidad de la banda transportadora es regulada de forma autoritaria, mecanizada, en donde el ritmo es impuesto de acuerdo a las necesidades de producción. Aquí es fundamental la eliminación de tiempos muertos, los poros durante el proceso productivo, para evitar el desplazamiento de las obreras quienes deben permanecer en sus puestos de trabajo, con lo que se consigue “una brutal prolongación de la duración efectiva de la jornada de trabajo” (Coriat, 2001: 44). Esto confirma la similitud de estas viejas formas del capitalismo industrial, con la actual etapa de flexibilidad laboral.

De igual forma, las tareas se encuentran fragmentadas existiendo una alta división del trabajo. Como señala Coriat, los principios fordistas implican una fragmentación extrema de la forma de ejecutar el trabajo a través de la línea de montaje, ya que no solo retoma la separación de los trabajos de ejecución y concepción del taylorismo, sino que fragmenta el propio trabajo de ejecución. Destruye el oficio, beneficiándose de la composición de la clase obrera: hombres y mujeres migrantes sin experiencia industrial, muy similar a la situación de las mujeres afro en Villa Rica (Coriat, 2001: 44 y 45). Además, las figuras de la líder de línea y la supervisora garantizan la disciplina, control y vigilancia de la fuerza de trabajo, necesarios para el desarrollo exitoso del proceso productivo. Precisamente la organización del trabajo en líneas de producción, permite una vigilancia panóptica sobre la ejecución del trabajo, para controlar desde una visión panorámica y más efectiva la producción (Coriat, 2001: 46).

Las actividades que desarrollan las operarias en el proceso productivo del talco desodorante requieren un nivel medio de destreza manual en ellas, porque el proceso productivo en general gira en torno a labores simples de envase y empaque. Aunque sin embargo, operarias como la líder de línea y la verificadora, experimentan procesos de calificación de sus funciones con el aprendizaje de las labores de documentación o Batch Records que hacen parte del proceso de control y calidad. El proceso de proletarización experimentado por las entrevistadas ha implicado para ellas el desarrollo de nuevas capacidades y habilidades productivas, en tanto ha significado la entrada y adaptación a la cultura del trabajo industrial, calculadora y racionalizada. Para el caso de las obreras afrodescendientes de Villa Rica, ha significado la interiorización de una ética y disciplina de trabajo distinta a la que tal vez estaban acostumbradas en el mundo rural y del trabajo doméstico.

Dentro de la disciplina obrera exigida en este trabajo de maquila, un rasgo fundamental es la puntualidad de las operarias. Cuando no cumplen con esta, conducen a llamados de atención de parte de la supervisora. La puntualidad es una de las normas de la disciplina obrera, con la que a las operarias más les cuesta trabajo cumplir, ya que son mujeres que deben intentar estar listas a tiempo, para dirigirse a la fábrica y de igual forma, atender los

oficios domésticos y el cuidado de sus hijos o cónyuges. Dadas las variadas tareas con las que deben cumplir regularmente se retrasan y llegan tarde a su trabajo. Se evidencia aquí la tensión entre el cumplimiento con el rol laboral y doméstico:

“[¿Y cuáles son los problemas que se han llegado a tener con los supervisores?] Pues en el momento de pronto es por lo que le digo, por las llegadas tarde y porque se le dé un buen funcionamiento al trabajo, más que todo por eso. De igual manera, personalmente yo no he tenido pues dificultades con los supervisores, más que todo por la llegada, por lo que yo vivo de pronto más lejitos y que a veces con la despachada de los muchachos para la escuela, siempre le coge un poquito más la tarde a uno. Entonces pues ya uno llega como sobre el tiempo, más que todo por eso” (Maryi, mujer negra residente y oriunda de la vereda Chalo (Villa Rica), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, soltera con tres hijos).

A pesar de estos inconvenientes con la puntualidad de algunas mujeres obreras, las supervisoras califican de forma positiva el trabajo de las operarias de Villa Rica en la planta de Farmacauca, dado que han adquirido un alto grado de disciplina en sus puestos de trabajo y responsabilidad frente al proceso productivo, aunque en algunos momentos se presentan problemas de carácter interpersonal que indudablemente afectan el proceso de trabajo. Sin embargo, se sostiene que estos problemas interpersonales tienen un origen laboral y productivo, en tanto son producidos por las jerarquías de acuerdo al grado de calificación de las funciones: las diferencias y distancia con la líder de línea, surgen por el prestigio que ésta adquiere, fundamentado en el control que ejerce sobre sus compañeras operarias. De igual forma ocurre en el caso de las funciones de supervisión de personal. A pesar de esta situación, la supervisora entrevistada Salomé, afirma que es un personal que tiene un alto rendimiento productivo:

“Pues a mí me parece bueno. Pues este grupo que hay ahora pues ha trabajado bien, pues de pronto hay días que están un poco rebeldes, pues entonces uno habla con ellas, les dice: “vea muchachas hay que hacerle más fuerte porque hay que sacar una producción, porque pues eso es también lo que lo mantiene a uno”. Pero pues en general, sí, ellas trabajan bien. Son buenas trabajadoras, rinden” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

Aunque el grado de calificación de las funciones en la maquila de Farmacauca, se desarrolla dentro de una estructura jerárquica, que genera tensiones entre las operarias y sus superiores más inmediatos, líder de línea y supervisora; estas tensiones precisamente han disminuido en la medida en que la organización de la producción ha atravesado un proceso de modernización⁶⁰ en términos de la definición y calificación de las funciones en los diferentes cargos y puestos de trabajo. Anterior al año 2008, no existía claridad sobre las funciones específicas de la líder de línea y las supervisoras, en particular estas últimas desarrollaban funciones que ahora no les corresponden. Dados los inconvenientes y tensiones que esto generaba, Farmaquímicos vio la necesidad de crear y separar las funciones de líder de línea, supervisión de personal y la incorporación del cargo de verificadora, para mejorar así el funcionamiento del proceso productivo.

“[O sea, no había como un manual.] Ajá, no había algo que dijera, vea, estas son sus funciones, esto es lo que usted tiene que hacer, entonces claro, a veces la gente hacía lo mismo, y a veces no se colaboraban, por decir, alguien que: “ah, que entregar las muestras”, entonces querían que lo hiciera siempre una misma persona, a veces esa persona estaba ocupada, no podía, entonces pues a raíz de eso, vieron la necesidad, de que cada uno, por lo menos el supervisor, tenga su función, la líder tenga su función, la verificadora tenga la función. Ya si

⁶⁰ Proceso no acabado que aún continua.

esa persona pues está libre o quiere pues colaborar en algo lo puede hacer, pero no necesariamente porque tenga que hacer eso. [Y digamos ese manual así de funciones ¿se les da oralmente, o por escrito, ya se comenzó como a...?] [...] Ah, ahora, sí es por escrito. Ellos lo tienen en el sistema y a cada uno se lo entregan. Entonces, por decir, cuando uno le va a entregar el puesto a otra persona, pues uno mira eso y con eso pues uno ya redacta, pues le entrega el puesto de trabajo a la otra persona... [Así te tocó hacer con...] Con Eliana. Uno entrena por decir a la persona, pues en lo que ella de pronto pues tiene como más falencias así, entonces entrena a la persona y luego ya se le entrega el puesto de trabajo, pero por escrito, que quede una evidencia de que uno pues sí le explicó a la persona y de que esa persona también se compromete pues a hacer las cosas bien. Porque en caso de que llegue a haber un problema, pues ahí le dicen a uno, vea usted se comprometió a esto y no lo cumplió. O uno también puede pues con eso también ya exigir o así. [...] [¿Eso fue hace cuánto más o menos?] Eso fue hace ya como un año y medio más o menos. Porque es que anteriormente había muchos problemas tanto en el área de talco como de Efervescente. Pues en Efervescentes porque había una, pues como la supervisora, pues ella quería hacer todo. Y pues a veces descuidaba... por hacer muchas cosas descuidaba otras que también eran importantes, entonces pues por eso fue cuando yo fui allá para colaborar, pero como ella era pues una persona que no le gustaba explicarle a uno. Entonces pues a raíz de eso yo pasé a talco y ya pues el supervisor de allá, ya me explicó muchas cosas y gracias a él fue que yo aprendí muchas cosas. [...] Él fue el que me explicó y aprendí mucho, y ya cuando él salió pues ya uno tenía como claro... por eso cuando él se fue pues a mí me dejaron ahí, porque ya tenía conocimiento” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

El aprendizaje de las funciones y su transmisión hasta el año 2008 se realizaba de manera informal, incluso en el caso de la supervisión de personal, dado que sus funciones no estaban claramente definidas. El contenido de las funciones se transmitía oralmente. Esta situación generaba una sobrecarga de trabajo para las supervisoras, razón por la cual surgió la necesidad de crear las funciones de la verificadora de documentación, para que asistiera las labores de la supervisora. Ya desde el año 2008, se estableció un manual de funciones por escrito, en el que éstas se definen de manera detallada. De manera que se ha iniciado un proceso de modernización en la transmisión y aprendizaje de las funciones de supervisoras y verificadoras de documentación.

Sin embargo, en el caso de las operarias, el aprendizaje se transmite entre ellas mismas. Las antiguas y experimentadas enseñan a las nuevas, dado que son labores poco calificadas formalmente.

De manera que se entiende aquí el grado de calificación de las funciones que realizan las mujeres obreras subcontratadas por IENM en la maquila de Farmacauca, de acuerdo con los planteamientos de Helen Rainbird sobre el concepto de cualificación, definida “más en relación a la forma en que es diseñado el trabajo y la medida en que está preparado el trabajador para desempeñarlo que con las habilidades innatas del mismo” (Rainbird, 1993: 217 -231). El grado de calificación de las funciones se explica por la limitación que impone la división del trabajo en tareas específicas. En este sentido, la calificación de las funciones que realiza un trabajador está en relación directa con el mejoramiento y modernización de la organización del proceso productivo, las formas de aprendizaje de las tareas o labores, la seguridad de estas mujeres obreras dentro del puesto de trabajo y con la estabilidad salarial que puedan llegar a obtener.

La modernización que ha atravesado la organización del proceso de trabajo en la planta de Farmacauca, se evidencia además en la importancia que se le presta actualmente al cuidado de la calidad de los productos que fabrica, con la aplicación de las normas BPM que influyó en el cambio del sistema de producción a destajo al de turnos de trabajo. Actualmente en la

maquila de Farmacauca se da igual importancia a la cantidad como a la calidad de lo producido, dado que en el período de producción a destajo primaba la cantidad por sobre la calidad. Las entrevistadas lo expresan de esta forma:

“Pues en las dos cosas. Porque como control y calidad, él como está pendiente de lo que es la calidad ya, entonces digamos, si a uno le sale algo mal hecho, o le queda mal, él siempre está pendiente, y lo devuelven. Le dicen a uno, vea, tenga más cuidado, que miren que salió esto así. IENM, pues en las dos cosas. En la calidad, y en la cantidad. Porque si uno no saca la producción, pues ellos lo molestan a uno. "Vea, no sacaron la producción, qué pasa. Se están demorando mucho en una letra, que faltan tantas horas, que no sé qué”, y lo regañan a uno. Y si salió algo malo, pues de la calidad también, porque a ellos le interesan las dos cosas. Porque la prioridad es la calidad, no” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Como afirman las entrevistadas, en la relación de subcontratación IENM y Farmaquímicos, se busca cumplir tanto con la cantidad como con la calidad de lo producido. De hecho, como ya se mostró, si ocurren una gran cantidad de errores de calidad, esto puede repercutir en el despido de las operarias y operarios e incluso en la terminación del contrato con la firma subcontratista. La exigencia de la calidad de los productos viene principalmente de Farmaquímicos, a las que IENM debe atender, aunque pareciera preocuparse un poco más por la cantidad, en tanto en el contrato con la empresa matriz se ha establecido el pago de acuerdo a las unidades producidas, para obtener mayor ganancia. El énfasis que Farmaquímicos ha puesto sobre el control de calidad de sus productos, contrasta con los casos de otras firmas a las que IENM presta servicio de subcontratación como Conal o Cinal, en donde no se aplican las normas BPM, y no existen normas estrictas sobre la manipulación higiénica de los productos. Así lo expresa la entrevistada María:

“En Conal... pues yo no sé, cómo está la calidad ahí. Porque a pesar de que es pasta, o sea, yo veo que no se tienen los mismos cuidados como en Farmacauca. Porque en Farmacauca digamos, o sea, uno no puede colocar una cosa en el piso. Y por ejemplo estamos en talco, y uno no puede colocar digamos un pote en el piso, o la caneca en el piso, ni nada. En cambio en... allá en Conal es diferente. De todas maneras, el producto ya está empacado, no. De todas maneras, como es comida debería tener más higiene que acá en Farmacauca. Pero a mí me parece que más cuidado de calidad hay acá en Farmacauca” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Como señala la entrevistada, a pesar de que en Conal se trabaja con alimentos de consumo humano, como las pastas de harina de trigo, no se tiene las normas y restricciones adecuadas con respecto a la manipulación de estos productos, que sí existen en la planta de Farmacauca con la aplicación de las normas BPM. En la planta de Conal se le da a ese producto empacado un uso inadecuado, dado que en ocasiones son ubicadas en el suelo por las operarias, lo que podría considerarse como una producción antihigiénica. De igual forma dentro de la modernización de los procesos de trabajo en la planta de Farmacauca, en el área de talco desodorante para pies se han producido intentos de innovación tecnológica a través de la introducción de nuevas máquinas. En abril de 2009, se intentó realizar un cambio en la máquina envasadora que consistía en añadirle una banda transportadora, para que pudiera envasar automáticamente los potes con el granel de talco, es decir que el envase no lo realizara manualmente una operaria.

Este intento de innovación significaba tanto la introducción de una nueva tecnología, como un cambio en la organización del proceso productivo, ya que aunque no eliminaba un

puesto de trabajo, sí habría implicado su redefinición. Con la introducción de la banda transportadora a la máquina envasadora, la operaria sólo debía ubicar los pots en la banda, para que la máquina misma los envasara. El objetivo buscado por Farmaquímicos con la automatización de esta máquina era reducir los desperdicios de granel de talco que se presentan con el envasado manual y así mismo acelerar el ritmo de este proceso. Desde el punto de vista de las obreras esto implicaba reducir el agotamiento de la operaria que envasa manualmente, ya que debía envasar al rápido ritmo que impone la máquina.

“Por ejemplo, en la envasadora, o sea, en la máquina, dependiendo de la presentación, así mismo anda rápido, no. Toca coger los pots e irlos colocando en la máquina para envasar. Y ahorita colocaron una banda, que uno los va cogiendo y los va colocando, y ellos van siguiendo y la máquina cuando llega, baja y llena y sube y manda. Entonces así, es más fácil. [¿Y eso lo hicieron hace cuánto?] Ese proyecto lo colocaron, después de Semana Santa, y lo quitaron porque eso pues tenía muchos problemas, se regaba mucho el talco, los pots se caían, entonces lo quitaron. Y en estos días, en esta semana que pasó, la volvieron a colocar. Entonces vamos a ver. [Entonces sí ha funcionado bien]. Sí, funciona. Sino que a veces yo no sé, se descontrola. [O sea, ya a ustedes no les toca, sino que...] No más uno colocar los pots y ellos se van solos y se llenan, y uno solamente los coloca y ya. Entonces ya así digamos, niñas que no pueden envasar y todo eso, porque antes si uno envasaba manual, era muy rápido. Entonces ya ahora, como no es no más colocar los pots, entonces ellas pueden hacer eso. En la envasadora. Ya no les da tanto miedo. Pero cuando quitan la bandita y le toca a uno manual...” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Finalmente este intento de innovación no pudo llevarse a cabo. No fue posible automatizar el proceso de envasado, ya que generaba mucho desperdicio de granel de talco, además que la banda transportadora presentó fallas técnicas. Durante el período en que se probó la actualización de la máquina envasadora, las fallas que presentó afectaron el desarrollo del cronograma de producción, lo que llevó a un período de baja producción de por lo menos una semana, en la que trabajaba en el día, solo una línea de producción en un turno de 8 horas.

De acuerdo con la descripción y análisis de la manera como se encuentra organizada la producción en el área de talco en la maquila de Farmacauca, se puede señalar que esta corresponde principalmente, con los modelos de la primera y segunda generación de maquiladoras desarrollados por Alfredo Hualde. Hualde señala que la maquila de primera generación, se caracteriza porque la organización de la producción está basada en los principios tayloristas-fordistas que han establecido una alta fragmentación de las tareas, una tendencia a la rigidez y la separación entre las funciones de ejecución y concepción (Hualde, 2003: 88)

Todos estos elementos se encuentran presentes en la organización del proceso de trabajo en Farmacauca. Sin embargo, también se perciben elementos de una segunda generación de maquiladoras, en tanto se ha producido una mayor orientación hacia los procesos de control de calidad. Se evidencia una relativa polivalencia de algunas obreras, principalmente de las líderes de línea o aquellas más antiguas que cuentan con mayor experiencia y conocimiento del proceso productivo. Para ilustrar esto, vale la pena citar lo que Hualde señala respecto a las coincidencias entre la primera y segunda generación de maquiladoras: “A pesar de las diferencias con la primera generación, se perciben debilidades como la escasa incorporación de trabajo manual altamente calificado, los incipientes avances en el diseño del producto y la falta de desarrollo de clusters (...)” (Hualde, 2003: 88). En este sentido, la introducción de normas de calidad en la producción en Farmacauca y el mayor acento en la

calidad de los productos, aun no se traduce en la presencia de obreras polivalentes calificadas formalmente. En este sentido, se prefiere afirmar que Farmacauca está atravesando un proceso de tránsito hacia esta segunda generación, pero que aún no se encuentra completado en tanto hay elementos claves de este modelo que no se presentan o que todavía no son visibles en la planta maquiladora de Farmacauca, como la automatización del proceso productivo, un alto grado de calificación de las obreras y la incorporación de métodos postfordistas japoneses, conocidos como toyotismo, tales como el justo a tiempo o el control total de calidad: “(...) la segunda generación está más orientada hacia la manufactura, la tecnología tiende hacia la automatización, se da una mayor participación de técnicos e ingenieros y hay más trabajadores polivalentes” (Hualde, 2003: 88).

Como se mostró, ya se han producido los primeros intentos de automatización de los procesos de trabajo, a través de la innovación y actualización tecnológica de la máquina envasadora en el área de talco, pero estos han fracasado, no pudiendo ser llevados a cabo, por lo que aún no se ha iniciado una redefinición radical de los puestos de trabajo. De igual forma no se confirma que Farmacauca corresponda de manera ajustada al modelo de la segunda generación de maquiladoras, en tanto sólo se identifican atisbos de producción ajustada o “lean production”, intentando evitar desperdicio de materias primas y la existencia una incipiente polivalencia obrera, aunque más de carácter informal. Pero todavía no es visible la existencia de modelos desarrollados de grupos de trabajo en equipo, sostenida en una fuerte unión de ejecución y concepción, que lleven a detectar defectos y brindar soluciones durante el desarrollo del proceso productivo mismo. Las no pocas inconsistencias de calidad que se han presentado en la planta y los llamados de atención a líderes, verificadoras y supervisoras, sobre este respecto, dan cuenta de que aún los métodos toyotistas de control de calidad son prácticamente nulos.

En el sentido de la coexistencia de diversos rasgos de los diferentes modelos de organización de la producción, Hualde advierte que aunque la organización taylorista-fordista es la que se ha considerado típica de la primera generación de maquiladoras, en las de segunda o tercera generación, también pueden existir elementos de esta clase de organización racionalizada del trabajo; teniendo en cuenta que el proceso productivo en las maquiladoras de segunda y tercera generación se caracteriza principalmente por las innovaciones tecnológicas aplicadas, la polivalencia obrera y la inversión en actividades de investigación y desarrollo⁶¹. El autor mexicano Luis Reygadas, destaca en su trabajo

⁶¹ Hualde señala que el modelo de una tercera generación de maquiladoras, se desarrolló sin mayor evidencia empírica y por eso se ha dudado de su existencia: “(...) Sin embargo, la existencia de compañías como Delphi- Juárez o el complejo de Samsung en Tijuana, permitieron formular la hipótesis de la emergencia de una tercera generación de maquiladoras orientada sobre todo a investigación y desarrollo y diseño. En ellas la dependencia tecnológica de las casas matrices prácticamente desaparece y el trabajo lo llevan a cabo principalmente técnicos e ingenieros”. (Hualde, 2003: 88 y 98). La existencia de este caso empírico, confirmaría la hipótesis de esta tercera generación de maquiladoras, aunque los casos más generalizados en Latinoamérica, son las maquilas en las que no se produce una transferencia de tecnología de alto nivel, en donde las operaciones más intensivas en conocimiento y con mayor valor agregado se desarrollan de manera exclusiva en las casas matrices de las multinacionales asentadas en los países centrales de Europa y Norteamérica. Estas serían las maquilas de primera y segunda generación, en las que hay poca o nula inversión en investigación y desarrollo, y no hay presencia de centros de diseño con alta participación de ingenieros. (Hualde, 2003: 90 y 93).

empírico esta pluralidad de formas de organización del trabajo en el contexto de la maquila. El debate que trae el autor Lahera, evidencia que los nuevos métodos postfordistas, de control total de calidad y justo a tiempo, pueden coexistir y combinarse con los métodos clásicos de organización del trabajo como el taylorismo. Los casos empíricos concretos muestran esta realidad, matizando las supuestas oposiciones y rupturas entre diferentes modelos de organización.

En este sentido, se sostiene la hipótesis de que la planta maquiladora de Farmacauca puede ser entendida bajo la coexistencia de rasgos de los modelos de la primera y segunda generación de maquiladoras, teniendo mayor presencia los rasgos de la primera⁶², en la medida en que la organización de la producción es en mayor medida intensiva en trabajo. La organización de las líneas de producción es fundamentalmente de carácter taylorista-fordista, ya que no hay desarrollo de métodos como el Kan-Ban o el justo a tiempo, ni existencia de polivalencia ligada a una alta calificación, aunque responde y ha incorporado procesos vinculados al postfordismo, como el diseño de la producción de acuerdo a la demanda. Además, no se verifica que la tecnología tienda hacia la automatización y no se identifica una participación significativa de los técnicos e ingenieros en el proceso productivo. Sin embargo, parece haberse iniciado un proceso de tránsito hacia una segunda generación de maquiladoras, ya que aunque la organización de la producción en esta planta está arraigada aun al envase y empaque simple, en donde el imperativo de la cantidad es fuerte, se ha comenzado a atender de manera especial a ciertos parámetros de calidad exigidos por Farmaquímicos. Ya es visible una transición hacia el control de calidad con la aplicación de las normas BPM, aunque sin embargo, no se presenta una gran inversión tecnológica que redefina de manera sustancial el contenido de puestos de trabajo. Además, se evidencian intentos de controlar la calidad durante el mismo desarrollo del proceso productivo, como los controles de piso y las inspecciones de calidad, realizadas respectivamente por la líder de línea y el jefe de control de calidad. Sin embargo, no son todas las obreras las que participan del control de calidad como se supone sucede en el método kan-ban, donde todos los obreros son polivalentes y tienen la capacidad y libertad de intervenir o frenar el proceso de producción, cuando notan que algo funciona inadecuadamente. Se identifican elementos de mayor capacitación y polivalencia obrera pero de carácter informal⁶³. De igual forma hay que destacar de la planta de Farmacauca, las buenas condiciones de ventilación, iluminación, instalaciones sanitarias y separación adecuada de los espacios en el lugar de trabajo, que le dan la apariencia de una fábrica moderna; unidos a las estrictas normas sobre el manejo cuidadoso de la materia prima y la especial atención que desde hace dos años ha puesto sobre la vigilancia de la calidad de sus productos.

⁶² Dado que hay mayor presencia de los rasgos del taylorismo y fordismo, a pesar de la existencia de cierta polivalencia obrera. Hay que aclarar que aquí no se entiende el fordismo como una forma de regulación social o modelo de sociedad, ligado al keynesianismo y al Estado de Bienestar, siendo que lo que prima en Latinoamérica y en el caso específico de Colombia es un modelo de desarrollo neoliberal, que en el mundo del trabajo adquiere la forma de la flexibilidad laboral. Aquí el taylorismo-fordismo hace referencia a una forma de organización productiva del trabajo en la fábrica y por ende en el mundo industrial.

⁶³ Sin embargo, esto no significa que la planta y en general, la organización de la producción en otras áreas como la de líquidos, no presenten problemas directamente relacionados con la forma de subcontratación precaria que ha aplicado Farmaquímicos, que terminan afectando su propio desarrollo e inserción en parámetros de competitividad y calidad internacional.

6. CONDICIONES LABORALES FLEXIBILIZADAS DE UN GRUPO DE MUJERES OBRERAS

“El trabajo de los blancos no puede emanciparse allí donde está esclavizado el trabajo de los negros” (Carlos Marx, 1973: 239).

Las condiciones laborales están reguladas por las relaciones industriales en un plano contractual que no solamente refieren a lo jurídico, sino a la forma como se regula el conflicto entre capital y trabajo a través de la negociación entre la clase obrera y los empresarios. Rainer Dombois define las relaciones laborales como “las normas, procedimientos, prácticas y políticas con las cuales se regula la relación asimétrica y conflictiva entre capital y trabajo, marcadas por el papel predominante del Estado” (Dombois, 1999: 308). En este sentido, la noción de condiciones laborales usada en este trabajo hace referencia a tres elementos principalmente: la relación salarial, los derechos laborales y las garantías sociales. Se entiende que las condiciones laborales de las obreras de IENM se definen por la existencia o no de garantías sociales y derechos laborales que permiten la reproducción de su fuerza de trabajo y que definen su calidad de vida.

El análisis de las condiciones laborales de un grupo de mujeres obreras negras en el norte del Cauca, que se configuran en la relación de subcontratación establecida entre una importante firma farmacéutica colombiana de capital vallecaucano, y la empresa contratista IENM, como parte del fenómeno internacional de flexibilidad laboral presente en Colombia, se presentará teniendo en cuenta los dos períodos o etapas, ya mencionados en el anterior capítulo. La primera etapa tiene que ver con la forma en que se configuraban las condiciones laborales para los años 2000 a 2003, en la planta de Yumbo de Farmaquímicos, cuando el proceso productivo subcontratado con IENM se enfocaba únicamente en los procesos de empaque de ofertas. Este proceso fue vivido por las entrevistadas Sara González y Salomé Caicedo, las obreras más antiguas, es decir las que fueron contratadas por IENM cuando ciertos componentes de las condiciones laborales no estaban garantizados o eran más precarios. Por mencionar algunas, en ese momento, el salario no se pagaba por horas, sino por producción, y no estaban afiliadas a un seguro de salud. Presentar este proceso es necesario para contextualizar ciertos cambios y procesos en la relación de subcontratación de Farmaquímicos-IENM, al igual que cambios en las condiciones laborales garantizadas. La segunda etapa es la que han vivido las obreras entrevistadas más jóvenes, mujeres de origen afrodescendiente en su mayoría, residentes en Villa Rica (norte del Cauca) y que actualmente trabajan en Farmacauca. Aquí los procesos de trabajo se han modernizado, con la introducción de las labores de envase y la aplicación de las normas de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) para darle mayor importancia a la vigilancia de la calidad de los productos. Es esta etapa la que se desarrollará de manera amplia.

En el capítulo se aborda la definición y caracterización de los diferentes componentes de las relaciones laborales de estas mujeres obreras: los mecanismos de contratación del personal, el lugar físico de trabajo, las jornadas de trabajo, el salario, las prestaciones sociales, la

rotación de personal, no renovación del contrato de trabajo/despidos, las percepciones sobre discriminación laboral, las percepciones sobre violación de los derechos laborales, los mecanismos de presión en la negociación de las condiciones laborales y los cambios en las condiciones laborales.

A continuación se entrará en el análisis de cada uno de los componentes de las condiciones laborales. Esto permitirá realizar la reconstrucción de la configuración de las principales condiciones laborales de las mujeres obreras subcontratadas, a partir de un análisis comparativo, entre las antiguas condiciones laborales cuando el trabajo era más descalificado y más precario, y las actuales, marcadas por la calificación en las normas BPM. De esta forma se podrá establecer qué componentes de las condiciones laborales han mejorado y qué precariedades permanecen.

6.1. Mecanismos de contratación del personal

En este apartado se presentan los principales mecanismos de gestión de la mano de obra en el modelo maquilador entre Farmaquímicos-IENM. Se tendrá en cuenta tanto el proceso de selección de personal, como el tipo de contrato firmado por las obreras.

Para los años 2000 a 2003 los requisitos para la contratación de personal, se pueden calificar de mínimos. No se realizaba ningún tipo de pruebas, ni siquiera de matemáticas, y lo que primaba era un enganche de la fuerza de trabajo, a partir de la recomendación de un familiar que ya laborara en Farmaquímicos o estuviera contratado por IENM. Este es el caso de la obrera Salomé, en donde se evidencia que inicialmente primaba más la recomendación por la confianza en los familiares y personas conocidas, que por la demostración de aptitudes o calificaciones que dieran cuenta de su capacidad para desarrollar el trabajo:

“Pues a veces más que todo era que recomendaban las personas. Recomendadas de pronto por mismas personas que trabajaban ahí o conocidos de ellos. Pero así pues que por alguna prueba o por otra cosa, no” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

El tipo de trabajo que realizaban, -labores simples de empaque de ofertas-, está en estrecha relación con los mínimos requisitos exigidos. Se contrataba mano de obra femenina bastante descalificada, porque el tipo de trabajo a desarrollar se basaba más en la producción, en la cantidad de lo producido, que en la calidad, al no tener que interactuar de manera directa con la materia prima. Esto explica que la selección de personal, también tendiera a ser más simple, de carácter paternalista⁶⁴.

Será posteriormente que la selección de personal implique desarrollar un proceso de formación y capacitación de estas mujeres obreras. A medida que se requieren mayores conocimientos de las obreras, como un manejo cuidadoso de la materia prima para la

⁶⁴ Es decir, una forma de reclutamiento del personal que se basa en una lógica de confianza y estabilidad, dado que se confía en una persona que recomienda un trabajador o trabajadora ya vinculado a la compañía. Esto en el sentido del modelo de dominación tradicional desarrollado por Max Weber, que puede ser aplicado a una determinada estructura administrativa y forma de gestión del personal en el mundo empresarial (Weber, 1977: 180-193).

fabricación de productos de consumo humano, se cualifica el personal obrero, en donde la más importante de estas calificaciones es en las normas BPM.

“No. No me realizaron ninguna prueba porque pues yo entré allá por un primo que trabajaba en Farmaquímicos, directamente por la empresa, entonces él me pidió la hoja de vida y él se la entregó pues a una de IENM a X., y pues a los días me llamaron. Y cuando nos llamaron pues solamente nos dijeron pues como el modo de pago, en qué planta nos iba a tocar, pues más o menos cómo era el trabajo, pero pruebas y eso, no. Ya nos las vinieron a hacer, ya como ahora. [¿Ya más o menos hace cuánto?] Hace como un año o año y medio. [¿Y eso es de lo que hace que estás acá en Villa Rica o...?] Eso, sí. En Yumbo no” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

La entrevistada Sara también expresa que el único requisito que le solicitaron fue entregar la hoja de vida, siendo consciente de que el imperativo era la producción. Ni siquiera tuvo que entregar una fotocopia del diploma de bachiller. Además, la contratación era inmediata, luego de entregar la hoja de vida, al siguiente día, las operarias podían comenzar a trabajar. Se ha presentado un cambio en este sentido, ya que a raíz de las exigencias de Farmaquímicos a IENM para cualificar y evaluar los procesos de contratación de personal, evitar los errores e inconsistencias de calidad en la producción y la necesidad de insertarse en estándares de calidad y competitividad; se ha calificado el proceso de selección y contratación del personal. Se ha puesto en práctica una mayor rigurosidad a la hora de seleccionar el personal. Tanto Sara como Salomé afirman que no les realizaron ninguna prueba para su ingreso entre los años 2000 a 2001. El cambio comenzó a implantarse alrededor del año 2007, aunque ya se las capacitaba en BPM desde el año 2003 aproximadamente, es desde el 2007 que se aplicaron los exámenes para evaluar el conocimiento en éstas. De acuerdo con los relatos de Sara y Salomé, es para el año 2002 que se implementan las pruebas psicotécnicas y de conocimientos básicos en matemáticas, mientras que las pruebas de BPM, se aplicaron alrededor del año 2007.

Para las operarias que ingresan a la planta de Farmacauca, marcado, como ya se mostró, por condiciones diferentes a las que se ofrecían en los años 2000-2003 en la planta de Yumbo, uno de los requisitos exigidos es el examen sobre BPM. Este es un cambio con respecto al proceso vivido por entrevistadas como Salomé y Sara, a quienes prácticamente no les exigieron ningún requisito, ni les realizaron prueba alguna. Sin embargo, parece que a pesar de esto, aún permanecen rasgos de una selección de personal que podría calificarse de carácter paternalista, ya que en el caso de la entrevistada María, una mujer que para el momento no contaba con experiencia en el trabajo como obrera industrial de fábrica, su hoja de vida fue entregada por su cuñada que vive en Villa Rica.

“Pues me la llevó mi cuñada. Me la llevó, y pues me llamaron para la entrevista, cuando me llamaron pues yo no sabía si ir o no, porque pues yo no tenía experiencia, nunca había trabajado en una fábrica. Entonces ya no sabía si ir o no ir. Entonces mi esposo me dijo que fuera y ensayara a ver cómo me iba. Y fui, y pasé el examen y aquí estoy” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Los requisitos exigidos para el ingreso a este trabajo de maquila son pocos, como lo afirma la entrevistada: “no se fijan en nada”. Es una mano de obra femenina poco calificada, a la que en este tipo de trabajo, se le brinda la oportunidad de adquirir experiencia en el trabajo obrero industrial.

De manera sintética, los principales requisitos exigidos para el ingreso son:

- Diploma de bachiller, grado once o noveno grado.
- Ser mayores de edad, se contrata a partir de los 18 años.
- Carnet que certifica capacitación y aprobación de los exámenes en las normas BPM
- Pruebas psicotécnicas.
- Pasado judicial.
- Fotocopia de la cédula.
- Cartas de recomendación personales o laborales (opcionales, no son obligatorias).
- Copias de diplomas o cursos (opcional).

La mayoría de las operarias contratadas son mujeres jóvenes entre 18 a 35 años, con un nivel de escolaridad básica secundaria. El patrón de la juventud en estas mujeres obreras se repite actualmente desde el año 2000.

Algunos de los requisitos exigidos en el proceso de selección del personal, después son fundamentales para ingresar al parque industrial de Villa Rica, donde está instalada la planta de Farmacauca. El pasado judicial, es uno de estos requisitos, que comienza a ser exigido a raíz de algunas sospechas de robos ocurridos en esta planta, para el año 2005. Esto expresa la necesidad de Farmaquímicos de contar con un personal obrero más disciplinado.

Las pruebas sobre las normas BPM es uno de los requisitos más importantes para la selección del personal que va a trabajar en las plantas de Farmaquímicos. Para el año 2005, cuando abrió la planta de Farmacauca, no se aplicaron pruebas psicotécnicas ni de matemáticas, la única prueba que se aplicó fue la de BPM de acuerdo a lo que afirma la entrevistada María, que ingresó ese mismo año. Dado que en ese momento se requería mucho personal, la mayoría de las mujeres que se presentaron y ganaron el examen fueron contratadas.

Dos años más tarde, en el proceso de selección de personal, -de acuerdo con la experiencia de las entrevistadas Deidi⁶⁵ y Jazmín quienes ingresaron en el año 2007-, se continuaron aplicando los exámenes sobre BPM, pero además se adicionaron otras pruebas, como las psicotécnicas que incluían ejercicios de razonamiento abstracto y de matemáticas.

En general, desde que se aplica la capacitación en las normas BPM, el proceso de selección de personal ha consistido en lo siguiente. Primero, se realiza una inducción sobre normas BPM, a cargo de funcionarios de Farmaquímicos, que actualmente dura tres días. El cuarto día, el personal que se presenta responde un examen sobre la base de lo que les fue explicado en esta inducción. Este examen lo responden en las instalaciones de IENM y luego lo presentan de nuevo en la planta de Farmacauca. Las operarias que aprueben los dos exámenes pueden trabajar en las plantas de Farmaquímicos. Si solo aprueban el examen que aplica IENM, pueden trabajar en otras plantas distintas a las de Farmaquímicos con las que se tiene contrato como las plantas de Cinal o Conal, donde no se exige la aplicación de las BPM. Luego, de acuerdo a las habilidades y al puntaje obtenido en el examen sobre

⁶⁵ La entrevistada se retiró de este trabajo en julio de 2008, aunque desde hace 5 meses fue vinculada de nuevo.

BPM, las operarias pueden ser elegidas y contratadas para cumplir funciones de documentación soporte del proceso productivo, o de lo contrario permanecen en la línea de producción. Además el contrato incluye un período de prueba de dos meses, en el que se evalúa el trabajo de las operarias seleccionadas formalmente. Aquí los y la supervisoras juegan un papel fundamental en el proceso de selección, porque son los que designan las funciones de las operarias, de acuerdo a la evaluación de sus capacidades, y quienes finalmente en esos dos meses de prueba, seleccionan el personal más productivo para las labores de empaque y envase. De igual forma, son el jefe de planta y los y las supervisoras, quienes se encargan de dictar la primera inducción a las operarias seleccionadas y contratadas, para mostrarles la planta y darles las instrucciones básicas sobre el buen uso del área de trabajo.

Otro elemento que es importante mencionar con respecto al proceso de selección de personal, para el año 2007, es que a algunas operarias les hacían una prueba de habilidad manual el mismo día que presentaban otras pruebas como las psicotécnicas. Esta aparente prueba para demostrar agilidad y habilidad para el trabajo, implicaba trabajar sin remuneración desde el primer día, por lo menos unas 5 horas o más. Luego de esta “prueba”, se elegían las operarias que se contratarían⁶⁶. Esta fue la experiencia de Jazmín:

“[Pero cuando tú ingresaste, ¿El supervisor si te dio instrucciones?] Sí, nos enseñaron el área en la planta, incluso esos días que estuvimos en prácticas, en exámenes, conociendo la planta y todo, fue como una semana. No, casi 15 días. Y esa quincena nos llegó bien, y nosotras, y por qué, si no hemos trabajado nada. Pero fue ahí en la práctica y eso nos lo pagaron. Y nosotras no sabíamos, y alegres y contentas, pero no sabíamos que eso sí tenían que hacerlo. Y nosotras era: “será que se equivocaron, yo ya tengo plata, y nos llegó dizque el cheque y casi no hemos trabajado”. [O sea, la práctica ya era trabajo]. Sí, conociendo la empresa y eso. Y sí, siempre el jefe del área fue el que nos dijo, cuál era esta área, qué se hacía en esta área y todo, estuvimos practicando en varias áreas por si de pronto nos tocaba aquí o allá y no tuviéramos problemas” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

Aunque finalmente a las operarias escogidas les reconocen la remuneración por este trabajo, el hecho es que estas mujeres por su vulnerabilidad aceptan trabajar esos primeros

⁶⁶ Yo misma viví esa experiencia cuando intenté ser contratada por IENM, hacia el año 2007. Las pruebas se realizaron en las instalaciones de IENM en Cali, en el barrio Saavedra Galindo, en una especie de taller conocido como “el local”. Llevé la hoja de vida y me realizaron pruebas sobre conocimientos básicos en matemáticas. Las pruebas comenzaron a eso de las 9 a.m. y hacia las 10 a.m. ya habían terminado. Media hora después nos dieron los resultados. Nos presentamos por lo menos 10 mujeres y 2 hombres. Los dos hombres ganaron la prueba e inmediatamente fueron enviados a trabajar a la planta de Farmaquímicos-Yumbo. Comenzaron a trabajar ese mismo día, uno de ellos entraba en la tarde y el otro debía prepararse para la jornada nocturna. Las mujeres que perdieron esta prueba ya podían irse para sus casas, las que pasamos los exámenes de matemáticas, debíamos esperar para realizar otra prueba, que consistía en medir la habilidad y agilidad para el pegado de sticker de código de barras en productos de JGB. La prueba inició a eso de las 11 a.m., -con la mirada constante de la supervisora-, pegando sticker al lado de las operarias que ya regularmente trabajaban allí, como si ese fuera ya, nuestro primer día de trabajo. A eso de las 3p.m. todas nos preguntábamos entre dientes a qué hora terminaría la prueba y si nos traerían almuerzo, algunas comenzaron a mostrar su apatía, y se fueron marchando. La prueba finalizó a las 4p.m., e inmediatamente escogieron a las que habíamos pasado la prueba y que debíamos ir al día siguiente a firmar contrato. Nos dijeron que ya tenían nuestros almuerzos. Pensábamos que los habían comprado, pero en realidad nos llevaron a una casa al lado de este taller, en donde la dueña de casa había preparado un almuerzo de muy mala calidad que debimos comer. Al día siguiente no me presenté a firmar el contrato.

días sin remuneración salarial. Sin embargo, aquellas que luego de realizar la prueba no son seleccionadas, no reciben ninguna remuneración por ese trabajo realizado.

6.1.1. El proceso de selección del personal en Farmaquímicos

Se considera pertinente comparar el proceso de selección y las condiciones laborales de las obreras contratadas directamente por Farmaquímicos y las obreras subcontractadas por IENM, para poder establecer las ventajas y desventajas entre uno y otro mecanismo de gestión de la fuerza de trabajo. Por ello se presentará de manera breve el caso de Sara, quien es la única obrera entrevistada que para el año 2008, había conseguido ser contratada directamente por Farmaquímicos⁶⁷.

El proceso de selección del personal en Farmaquímicos, es mucho más complejo que el aplicado por IENM, dado que se requiere un personal más calificado. Para el cargo al que la obrera aspiraba, que es el de auxiliar de bodega, las pruebas se referían principalmente a conocimientos básicos en matemáticas, habilidad para hacer operaciones matemáticas de manera rápida, ya que esto es fundamental en las funciones de despacho de mercancías. El proceso de selección de personal es mucho más largo, duró casi seis meses, mientras que en IENM dura como máximo cuatro días aproximadamente. A diferencia de las operarias contratadas por IENM que laboran en la planta de Farmaquímicos, en el caso de Sara, para la función que iba a desempeñar no se le exigió capacitación o presentar pruebas sobre las normas BPM, porque como ella lo expresa no tienen contacto directo con la materia prima del producto. De igual manera, se evalúa su condición física, que incluye un examen oftalmológico por el esfuerzo del sentido de la visión que requiere este trabajo. Además, cuando pasó el proceso de pruebas y fue contratada, inicialmente firmó un contrato de prueba por dos meses. Si en ese período no desarrollaba bien su trabajo, podía ser despedida a través de la cancelación del contrato. La entrevistada, tuvo también una capacitación en la primera semana de trabajo impartida por un funcionario de Farmaquímicos, en donde le dieron las instrucciones sobre su cargo como auxiliar de bodega: cómo empacar los productos que solicitan los supermercados, los riesgos en el área de trabajo, entre otras cosas.

Se puede establecer que lo que Farmaquímicos pudo tener en cuenta en el caso de Sara, para ofrecerle participar en este proceso de selección de personal, se basa en una relación de confianza en su trabajo, ya construida desde su experiencia en la planta de Yumbo, como operaria subcontractada por IENM. En primera instancia, hay un conocimiento previo de su trabajo y disciplina, que luego se confirma en la evaluación de sus capacidades y competencias, en el proceso de selección en sí. Así lo expresa la entrevistada:

“[Tú qué crees que se tuvo en cuenta, para que fueras llamada por Farmaquímicos?] La experiencia y el conocimiento de los productos. Porque al tener tanto tiempo trabajando, y trabajando en la misma planta, y trabajando con los productos de Farmaquímicos, entonces ya conocía... y pues mis conocimientos, mis conocimientos. Porque aunque a mí no me dijeron cómo me fue en las pruebas yo sé que a mí me fue bien, creo, pues si estoy ahí es por algo. Y yo sabía, y cada vez que salía de una prueba yo sabía, yo decía me fue súper bien. Y como tenía ya eso mentalizado, de que yo quería entrar a Farmaquímicos, entonces... yo le

⁶⁷ La entrevistada Salomé, recientemente también logró ser contratada directamente por Farmaquímicos, luego de desempeñarse como supervisora con IENM en Farmacauca, sin embargo, este caso no será analizado aquí de manera amplia, porque no se cuenta con una entrevista soporte sobre ese proceso.

pedía tanto a mi Dios que me iluminara para pasar todo eso, porque pues, Farmaquímicos es muy buena empresa. Y todo el mundo no corre con esa suerte” (Sara, mujer negra residente en Cali y nacida en La Dorada (Caldas), auxiliar de bodega en la planta de Yumbo, contratada directamente por Farmaquímicos, bachiller, 29 años, vive en unión libre y tiene un hijo).

Sara hace referencia a que sus conocimientos fueron comprobados en las diferentes pruebas y a su deseo de ser contratada directamente por Farmaquímicos. Empresa que cuenta con una imagen positiva, que brinda a largo plazo -y dependiendo de la formación y disciplina mostradas-, la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales, de obtener mejores salarios y de movilidad social. Aunque como se ampliará más adelante, el trabajo sea más agotador porque se trabaja con mucha frecuencia en horarios nocturnos.

6.1.2. Perfil de la operaria contratada

A partir del análisis del proceso de selección aplicado por IENM, para las operarias que trabajan en las plantas de Farmaquímicos, se puede establecer entonces un perfil de las mujeres obreras contratadas por IENM en este trabajo de maquila: mujeres con poca o nula experiencia industrial al momento de ser contratadas, que anteriormente, fueron empleadas domésticas, de origen campesino pobre o que trabajaron en la economía informal.

“Pues o sea, ellos no se fijan... ellos no se fijan en nada. Ni en la experiencia, ni nada. Porque pues, uno va sin experiencia y uno ahí es que adquiere la experiencia. Para uno poder entrar a la empresa, el único requisito que le exigen ahí es el examen, y si uno no lo gana, no lo reciben. Si uno lo pierde, pues no puede ingresar” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Lo anterior también se constata en el hecho de que en general los requisitos exigidos para el ingreso a este trabajo de maquila son simples. En este mismo sentido, se puede decir que existe un perfil de obrera subcontratada en las plantas de Farmaquímicos, que se mantiene, y es la que siempre llaman a trabajar porque muestra mayor voluntad e interés frente al trabajo.

“No, mirá que yo gracias a Dios, de eso no sufrí, porque a mí me tenían mucho en cuenta. Sí. A mí, por ejemplo, yo era una de las personas que había trabajo, me llamaban siempre, y pues yo siempre estaba disponible, porque igual en ese entonces no tenía ni marido, ni tampoco tenía hijos. Estaba sola, pues... [Desde que entraste siempre...] Sí, siempre yo he sido una de las que he tenido suerte que me llamaban constantemente” (Sara, mujer negra residente en Cali y nacida en La Dorada (Caldas), auxiliar de bodega en la planta de Yumbo, contratada directamente por Farmaquímicos, bachiller, 29 años, vive en unión libre y tiene un hijo).

En esta afirmación de la entrevistada Sara, es evidente que su carácter de mujer pobre, soltera, sin hijos, con necesidades, es lo que le permite estar disponible para el trabajo en cualquier momento, incluso en una situación tan flexible como la que ofrecía IENM para el año 2000, sin seguro de salud, horarios fijos o salario pagado por horas trabajadas. Las obreras que tienen esas condiciones son las que “se tienen en cuenta” y las que se tienen como prioritarias para contactar por teléfono celular en momentos de períodos de baja producción.

Las y los supervisores son los encargados de elegir cuál es el personal que “se tiene en cuenta”, cuáles son las operarias que muestran mayor disponibilidad, voluntad y necesidad

del trabajo, y de eso depende el logro de cierta estabilidad dentro de este trabajo tan flexible. Las obreras que reúnen ese perfil son las que se mantienen y se encuentran dentro de las prioridades de las supervisoras en momentos de baja productividad:

“(…) Porque hay personas, que a veces en una planta, en un área no funcionan pero en otras sí, entonces pues tratan como de darle la oportunidad, ya si ven que no, pues ya sí las liquidan o ellos ven pues qué hacen. [Y digamos, ¿también se fijan mucho en la disciplina?] Sí, claro, en la disciplina, en la responsabilidad, pues que no sean de pronto a veces personas agresivas, conflictivas” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

“Pues a ver, habilidades, que sea rápida, que sea ligera, porque sí se necesita que sea ligera. Y no, pues que esté pendiente, que ella esté pendiente, que se le vea el interés por estar allí, porque usted sabe que hay gente que quiere ir a trabajar no más por la plata, es como la mayor motivación. Pero también tiene que una estar también como pendiente del proceso, como que uno sienta que a uno le gusta. Y porque, por ejemplo, en el proceso de talco tienen por obligación que estar activas porque como la máquina es la que va arrojando, si ellas se duermen entonces se llenan, empiezan a parar o a caerse al piso. Entonces por obligación a uno le toca estar activo” (Eliana, mujer mestiza residente en Jamundí y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 24 años, soltera sin hijos).

Siendo los y las supervisoras, quienes se encargan de escoger en el período de prueba de dos meses, el personal más activo y más “trabajador”, son también quienes definen la permanencia del personal contratado, dependiendo de la disposición que muestran para el trabajo. Pero también hay que tener en cuenta aquí factores de orden estructural que permiten que las obreras tengan esa “disposición”: la satisfacción de las propias necesidades básicas ligada a la crisis económica y la amenaza constante del desempleo, es lo que hace que se tenga voluntad para desarrollar esta clase de trabajo tan flexible y precario. Con respecto a estos factores de orden estructural, se podría ir más lejos retomando el concepto marxista de la coerción sorda de las relaciones económicas, con lo que se afirma que estas mujeres obreras subcontratadas se encuentran en una relación de dependencia con respecto al capital, que surge de las mismas condiciones de producción. Son las propias condiciones de producción las que permiten ejercer la dominación del empresario capitalista sobre estas mujeres obreras, las que garantizan y mantienen en el tiempo esta dominación y las que naturalizan esa dominación, en tanto no es necesario ejercer una violencia directa para obligarlas a aceptar las precarias condiciones laborales ofrecidas. (Marx, 1973). La coerción sorda de las relaciones económicas, que configura las precarias condiciones laborales de estas mujeres obreras y que define un perfil de mujer obrera, se hace más evidente cuando se tiene en cuenta que Villa Rica (norte del Cauca), es un territorio que ha pasado por un proceso de descomposición de la economía agrícola, que dejó a buena parte de la población sin condiciones de subsistencia, siendo la industria de maquila la que actualmente ofrece posibilidades de supervivencia para esta población, principalmente para las mujeres. De manera que parafraseando a Jorge Gascón, quien aplica el concepto de coerción sorda de las relaciones económicas para la hacienda amantaneña en Perú, en el caso de Villa Rica se puede sostener que la disposición de estas mujeres para trabajar en las precarias condiciones del trabajo de maquila, se fundamenta en la aceptación de unas relaciones de producción que aunque las explotan les permiten subsistir, en tanto en el mediano plazo no cuentan con mejores ofertas laborales ni con la propiedad de medios de producción que les permitieran no tener que vender su fuerza de trabajo en estas condiciones (Gascón, 2005: 94). Sin embargo, hay que reconocer que esa

“disposición” para el trabajo puede vincularse también con una cierta motivación de las obreras por el trabajo, por las destrezas y calificaciones adquiridas en éste.

En general las supervisoras buscan en las operarias agilidad, habilidad para el trabajo, ya sea dentro de la línea de producción o para el proceso de documentación, capacidad de relacionarse con los superiores tanto de Farmaquímicos como de IENM y capacidad de recibir y acatar órdenes. De igual manera se busca un personal bastante disciplinado y aconductado, que no explicita cuestionamientos hacia las condiciones laborales que se les ofrecen en este trabajo de maquila:

“Sí. Otra cosa, yo veo que las personas que de pronto se quejan mucho, no les gustan. No les gustan para nada (risas). Porque yo tuve una amiga, que fue y presentó las pruebas y que, ella decía bueno, pero acá cómo me van a pagar o acá esto, o sea, siempre estaba preguntando esas cosas. Y ella ganó los exámenes, y no la llamaron. Me dijo: "no, a mí no me llamaron para allá, no sé qué pasó". Pues yo he notado eso, varias personas me han dicho eso. O sea que, las que preguntan mucho, las que siempre están preguntando qué cuánto se van a ganar, o que cómo va a ser el uniforme, que cómo van a ser los horarios, todo eso, a esas no las dejan. Yo creo que es por lo que ellos dicen que no quieren estar con personas revolucionarias dentro de la empresa” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

Al parecer dentro del perfil de mujer obrera que se busca contratar, se tiene en cuenta las mujeres que no muestren una actitud crítica y cuestionadora, es decir se neutraliza cualquier intento de sindicalización en tanto ni siquiera permite crear las condiciones para pensar en ello. En general, estas afirmaciones de las entrevistadas dan cuenta de que se busca un personal obrero disciplinado y aconductado, que dadas sus necesidades económicas se ven obligadas a aceptar las precarias garantías laborales que se les ofrecen. En este sentido, con respecto a la preferencia de IENM y Farmaquímicos, por la subcontratación de mujeres, se podría decir como afirma María Eugenia de la O para el caso de México, que son “muchas, bonitas y baratas”. Es decir, que su poca experiencia en el trabajo industrial, las convierte en una mano de obra barata, que les permite a los empresarios ahorrar costos y que por ser una población numerosa funcionan como un ejército de reserva que les facilita afrontar las crisis económicas y la variabilidad del mercado y la demanda. Sin embargo, De la O presenta una crítica a los estudios de la década de los ochenta sobre maquiladoras en México, que intentaron incorporar una perspectiva de género para entender el fenómeno de feminización en este trabajo industrial, pero que terminaron reproduciendo los estereotipos de género, en tanto se consideraba que las habilidades típicamente femeninas construidas en el espacio doméstico se transferían al trabajo industrial maquilador, de manera que, “la “docilidad y la destreza” femeninas se convirtieron en características necesarias para el trabajo “minucioso y repetitivo” del ensamble. Por el contrario, a los hombres se los reconoció como “no fiables” para este tipo de trabajo (...)” (De la O, 2009: 255-256).

Se usaba el mismo lenguaje de los empresarios para definir el tipo de mujeres obreras contratadas, con la hipótesis de que esta mano de obra femenina se usaba de manera intensiva por las ventajas comparativas que ofrecía: era abundante y con nula experiencia laboral que implicaba costos bajos. De aquí se desprende que el trabajo de las mujeres se caracterice por ser “descalificado, débil y marginal, como mano de obra temporal y parte del ejército industrial de reserva” (De la O, 2009: 257-259). Para De la O, estos estudios pasaban por alto la influencia de la cultura en relación con las construcciones de género, en la definición de la infravaloración del trabajo femenino, lo que llevaba a que no se

reconocieran las calificaciones laborales de estas mujeres construidas en casi 40 años de presencia de la fuerza de trabajo femenina en las maquiladoras de México y que se han vuelto fundamentales para los empresarios:

“En este sentido, las preferencias de los empresarios por la contratación de mujeres iba más allá del ahorro salarial, demostrando el reconocimiento de las cualificaciones efectivas de las mujeres, aunque estas fueran informales o no escolarizadas (...)” (De la O, 2009: 265).

En relación con esto, la percepción de la entrevistada Sara sobre la preferencia de las mujeres en la contratación de personal en IENM, se relaciona con un estereotipo de género, basado en la idea de que las mujeres tienen más habilidad para el trabajo manual, por ser un trabajo que no requiere la aplicación de una gran cantidad de fuerza física, por ello los hombres son contratados principalmente para desarrollar labores más pesadas, como el transporte de las estibas⁶⁸ que surten las líneas de producción. Aunque no es solamente la visión de la entrevistada, sino que desde la misma empresa se sexualizan las funciones y se reproducen los estereotipos de género. Estos estereotipos sobre el trabajo femenino, se relacionan con la supuesta habilidad femenina para el trabajo manual:

“Sí. El trabajo manual le rinde más a la mujer. Los hombres eran para empacar, para mover estibas, pero hay más mujeres que hombres. (...) Por las habilidades de las mujeres para empacar. Y porque ese trabajo no es de fuerza, como para un hombre, sino que es para las mujeres. Así, como hay trabajos que son para hombres, porque hay que aceptarlo, que requieren mucha fuerza. En cambio, como uno es ahí sentada, y es un producto que no pesa, ni nada de eso. Entonces por eso es que contratan mujeres. Y a los hombres los tienen para manejar estibas y para empacar. Como eso no pesa nada, entonces, un hombre ahí sentado” (Sara, mujer negra residente en Cali y nacida en La Dorada (Caldas), auxiliar de bodega en la planta de Yumbo, contratada directamente por Farmaquímicos, bachiller, 29 años, vive en unión libre y tiene un hijo).

La percepción de Sara sobre por qué se contratan principalmente mujeres está en relación con la reproducción de estereotipos del trabajo femenino, sobre una visión naturalizada de los roles de género de acuerdo a la diferencia sexual de carácter biológico. Una división sexual del trabajo, que efectivamente está presente en las plantas maquiladoras de Farmaquímicos, en tanto los pocos hombres contratados son designados para labores que requieren mayor aplicación de fuerza física, pero que se naturaliza y que no explica por sí misma la preferencia en la contratación de mujeres, ya que como señala María Eugenia de la O hay que considerar otros factores. Sin embargo, se debe tener en cuenta que las experiencias de México y Colombia son muy diferentes, ya que el primero cuenta con una experiencia industrial maquiladora de más de tres décadas en la que la mano de obra femenina ha atravesado un proceso de calificación significativo, por lo que estas mujeres han ganado gran visibilidad y son fundamentales para los empresarios. En Colombia este proceso, apenas parece estarse consolidando. En este sentido, la hipótesis que se sostiene para el caso de las mujeres subcontratadas a través de IENM en las plantas de Farmaquímicos, es que para el período 2000-2003, en el que las condiciones laborales eran aún más deficientes que las actuales, lo que pesaba más a la hora de su contratación, era precisamente su descalificación, nula experiencia laboral industrial y la reducción de costos que esto implicaba para el empresario. Pero a medida que las obreras se han capacitado y calificado en las normas BPM y han ganado una experiencia industrial, han llegado a

⁶⁸ Conjunto de las cajas con la materia prima o el producto terminado, levantadas y transportadas por un operario en un gato mecánico, que se cargan y descargan en la bodega.

convertirse en una fuerza de trabajo necesaria e importante para el empresario, llegando incluso en algunos momentos a depender de ésta.

Finalmente, se puede establecer que el proceso de selección del personal subcontratado en Farmaquímicos por EINM, es un proceso que desde el año 2000 hasta el 2009, ha sufrido cambios, tendiendo hacia una mayor calificación y rigurosidad del proceso. Sin embargo, cuando se compara el proceso de selección del personal subcontratado por IENM, y el que se aplica para el personal contratado directamente por Farmaquímicos, el primero aparece como bastante flexibilizado. Así, ese proceso de calificación y complejización se matiza, por lo que no pierde importancia, teniendo en cuenta que se realiza en una maquila. Las obreras entrevistadas son conscientes de esto al expresar que en general cuando a ellas las reciben “no se fijan en nada”, por ejemplo la experiencia laboral; pero que sin embargo, esto no implica que ya siendo contratadas inicien y mantengan un proceso de calificación constante, -principalmente en cuanto a normas BPM-, aunque de carácter precario y sin mayor intervención de nuevas tecnologías que redefinan de manera sustancial el contenido de los puestos de trabajo.

6.1.3. Tipo de contrato

El tipo de contrato es un indicador que permite establecer, la calidad de las condiciones laborales de las obreras subcontratadas a través de IENM, caracterizando la forma en que el contrato firmado cumple o no con el marco legal estipulado por el Estado. De igual forma, se evidencia el impacto de la reciente reforma de la legislación laboral, que permite que la contratación flexible pueda funcionar dentro del marco legal.

Para el período 2000 a 2003, las operarias comenzaban a trabajar el mismo día que llevaban la hoja de vida, y un mes después se formalizaba el contrato. Este ocurrió en el caso de la actual supervisora entrevistada Salomé. De igual forma, las afirmaciones de las entrevistadas Sara y Salomé, muestran falta de claridad sobre el contrato firmado. La primera afirma que firmó un contrato a término fijo, y Salomé que firmó un contrato inferior a un año. Para este período, la vinculación de las operarias en este trabajo industrial de maquila, regido por el fenómeno de la subcontratación propio de la flexibilidad laboral permitía que los requisitos para la contratación de la fuerza de trabajo fueran mínimos y simples. Por lo general, el personal empleado en este tipo de plantas se caracteriza por ser descalificado, mujeres principalmente, jóvenes y con una serie de condiciones socioeconómicas que las hacen ser vulnerables en el momento de la inserción al mercado laboral, teniendo por ello más probabilidades de emplearse en los trabajos más precarios. Boltanski y Chiapello señalan en este sentido que:

“Los nuevos empleos creados en las empresas subcontratistas afectan, sin embargo, a personas diferentes, ya que los proveedores subcontratados evitan contratar a antiguos obreros de sus fabricantes y prefieren una mano de obra joven, más escolarizada y sin experiencia industrial, que es más maleable, más productiva y menos costosa” . (Boltanski y Chiapello, 2002: 315).

Las características señaladas por los autores están presentes en las obreras entrevistadas. Los factores y condiciones que han permitido la inserción laboral de las entrevistadas, ya presentados en capítulos anteriores también han entrado en juego al ser contratadas en el trabajo de maquila. Esas condiciones hacen referencia a situaciones que no han permitido

que entren en procesos de calificación. Por ello se ven obligadas a vender su fuerza de trabajo a un precio muy bajo, esto las deja a voluntad de los intereses de los empresarios por lo que son una mano de obra adaptable a cualquier situación de explotación del trabajo, lo que se traduce en la generación de altos niveles de productividad para los empresarios capitalistas a un menor costo.

Entre las operarias que trabajan en la planta de Farmacauca desde el año 2005, también se presenta la misma confusión con respecto al contrato firmado. Jazmín afirma haber firmado un contrato a término indefinido. Por su parte Deidi solo expresa tener claridad sobre la renovación anual del contrato firmado, que se acompaña de la liquidación de las obreras, previa presentación de la carta de renuncia voluntaria⁶⁹. Además, este sistema de contratación con renovación anual, ligada a la liquidación de las operarias, permite que los empresarios se eximan de pagar vacaciones a las obreras.

“Nosotros firmamos un contrato, cómo se le llamará a ese contrato, o sea, que cada año, tenemos que renovarlo. [Como inferior a un año, debe ser]. Entonces nosotros siempre para esta fecha, estaríamos renovando contrato. A veces, por X o Y motivo la planta paraba, entonces ya quedaba para abrirlo en enero. Pero siempre cada año, teníamos que renovar contrato. Nos liquidaban y renovábamos contrato. [...] Sí, nosotros presentábamos la carta de renuncia voluntaria y ellos nos liquidaban, y pasaban las vacaciones de diciembre y nos volvían a renovar” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

“Cómo se le llama... indefinido es uno ¿qué será? Definido es cuando le dicen a uno hasta tal tiempo ¿cierto? Anual, ahí se maneja más que todo contrato anual. Cada año se renueva contrato. [...] Sí, uno hace una carta de renuncia voluntaria y luego ya cuando necesitan de nuevo empezar, llaman de nuevo al personal, se firma de nuevo contrato” (Maryi, mujer negra residente y oriunda de la vereda Chalo (Villa Rica), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, soltera con tres hijos).

“[Pero el contrato si se los llenan bien, y les explican digamos todo lo que...] (Risas) Pues nosotras casi nunca miramos. O sea, nosotras siempre cogemos las hojas y firmamos y ya. Nunca nos colocamos que a leer, porque como... [Pero ahí llenan todo, o es en blanco y digamos firman ustedes]. O sea, sólo está la parte que uno tiene que firmar, el nombre y la cédula, no más. Son varias hojas, pero uno no lee, porque como uno está ahí firmando eso rapidito, porque como son varias personas. Entonces mientras uno se coloca a leer todo eso, uno pierde mucho tiempo. Entonces uno por lo general, nunca lee. [Y nunca les explican ni nada, ¿no tienen ese interés de explicarles?] No. [¿Y nadie de pronto se ha quejado de eso?] No” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Con respecto a esta confusión sobre el tipo de contrato firmado, lo primero que hay que decir es que precisamente la falta claridad de las obreras sobre el contrato firmado, es en sí mismo un indicador de flexibilidad laboral. Además, de acuerdo con el relato de María, tampoco hay interés de la empresa IENM en dejar claras las cláusulas del contrato firmado. Las entrevistadas son conscientes de esa flexibilidad en el contrato y en parte la aceptan como obligatoria, dadas sus necesidades económicas, como se aprecia en este caso, en el que prefieren ser liquidadas a asumir la carga laboral bajo condiciones más difíciles, esto da cuenta del grado de precariedad y flexibilidad de este trabajo de maquila:

“Las vacaciones nos las daban siempre y cuando la planta parara. Y que no nos necesitaran en otra parte porque, bueno, en diciembre, no, porque en diciembre como nos liquidaban, entonces no teníamos ese problema. Pero por ejemplo, tuvimos una vez que la planta no paró, sino que siguió derecho, paraba en marzo,

⁶⁹ Que no es voluntaria, porque es un requisito que se ven “obligadas” a cumplir.

entonces ellos no nos podían tener contratadas durante ese tiempo de vacaciones porque quién nos iba a pagar seguro, todo eso. Y liquidarnos tampoco, porque no daba como la seguridad de que ese personal volviera, ya, porque de pronto cualquiera se iba o algo. Entonces tenían pensado mandarnos a trabajar a Yumbo, durante esas tres semanas. O sea, que los de la empresa pararan, pero nosotros no. Y de todos modos nosotros hicimos una carta, donde pedíamos que nos liquidaran porque era mejor. A nosotros nos salía mejor así, porque ir hasta Yumbo, a nosotros, los de aquí de Villarrica, nos cuesta demasiado, entonces íbamos prácticamente que a perder. Entonces por eso nosotros hicimos eso” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

En este caso, ni siquiera se les ofrecía el pago de transporte. En el período de vacaciones se propuso enviar el personal a la planta de Yumbo, pero el precio del pasaje que debían pagar para trasladarse a este municipio implicaba un costo alto para las entrevistadas, situación que expresa una gran precariedad en este sentido.

Los relatos de las entrevistadas reafirman que no existe claridad sobre el contrato firmado, pero lo que sí se puede tener claro es que es un contrato flexible que incluye una cláusula de período de prueba de dos meses, que da la apariencia de estar ajustado a las leyes laborales como si se tratara de un contrato estable; pero que en realidad bajo esta figura cada año pueden prescindir del personal, para reducir costos e incrementar la productividad. Teniendo en cuenta además, que la liquidación de las obreras se presenta como un acto de libre voluntad por parte de las operarias viéndose obligadas a firmar una carta de renuncia, en el momento en que se les vence el contrato cada año. La utilización de esta clase de estrategias que ofrece contratos precarios para las obreras vinculadas por IENM, como ya se ha expuesto, se explica por el fenómeno que ha operado en el contexto internacional desde mediados de la década de los setenta: la reestructuración industrial, como una de las formas específicas de la denominada reestructuración del capital. En el plano laboral esto se ha cristalizado en el uso de formas de flexibilidad laboral, como la denominada por Boltanski y Chiapello “flexibilidad externa”, que tiene que ver con la generalización en el mundo laboral de esta clase de contratos.

Los autores señalan que los contratos temporales se han incrementado desde la década de los noventa, con lo que los empresarios dejan libre una mano de obra móvil o especie de ejército de reserva, que debido a las malas condiciones laborales imperantes, cualquiera de sus elementos puede ser prescindible sin constituir un despido formal legal o ser instado a retirarse voluntariamente. Se crea así un círculo vicioso en donde todos los elementos de ese ejército de reserva móvil pueden estar disponibles para ser contratados en condiciones precarias y así reemplazar a los que salen. Es por esto que en las empresas con énfasis en la producción y no tanto en la calidad o en las innovaciones tecnológicas, caracterizadas por el desarrollo de un trabajo simple y descalificado, se presenta una alta tasa de rotación del personal.

Como lo anotan Boltanski y Chiapello, la desregulación de los contratos ha permitido los despidos sin costos para el empresario y sin garantías de compensación o de encontrar otro empleo para el obrero, porque los empresarios han reemplazado el contrato laboral por un contrato mercantil, introducido por las formas flexibilizadas de gestión de la mano de obra, que concibe al obrero como un prestador de servicios, que permite “(...) *desembarazarse*

*de las constricciones impuestas por el derecho laboral*⁷⁰, en primer lugar, haciendo inaplicables buena parte de los textos legislativos y reglamentarios que regulan las condiciones de plantillas mínimas” (Boltanski y Chiapello, 2002: 343). De esta manera, Boltanski y Chiapello señalan que los contratos de duración determinada o a tiempo parcial se aplican con el fin de lograr flexibilidad para así reducir costos, y aumentar las posibilidades de incrementar los niveles de productividad y poder aplicar innovaciones tecnológicas que les den a las empresas una posición de fuerza en los mercados. De manera que uno de sus objetivos principales es disminuir el número de trabajadores asalariados titulares, ubicando el personal fuera de la empresa.

Actualmente la flexibilización en la contratación se profundizó porque se estableció la renovación del contrato cada seis meses y no cada año, aunque la liquidación de las obreras presentando carta de renuncia voluntaria se sigue realizando anualmente. De todas maneras la renovación del contrato cada seis meses, -que coincide con el momento en el que se suspende la producción en la planta de Farmacauca-, porque se le otorgan vacaciones al personal contratado directamente por Farmaquímicos-, también permite deshacerse cada seis meses de ciertos elementos del personal subcontratado por IENM:

“Pues también porque como eso es una empresa pues contratista, ellos hacen un contrato por decir... pues ahorita lo están haciendo así, por decir, de enero hasta que la persona salga a vacaciones, que es por ahí en marzo o abril, y ya cuando uno entra vuelven y le hacen otro hasta diciembre porque como cada año se liquida el personal. Se le pasa la carta, pero ya al otro año vuelven y les hacen firmar otra vez contrato, y ya ahí pues el personal que ellos de pronto van a liquidar, pues ya ahí no lo llaman en el otro año. Y ya pues como la persona ha pasado la carta, pues ya eso no se les hace problema para ellos, porque ellos pues hacen eso porque eso, se les pueden presentar problemas jurídicos a ellos con eso” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

En este mismo sentido, al parecer se intentó establecer la renovación del contrato y la liquidación del personal cada tres meses. De acuerdo con las afirmaciones de la entrevistada María, esto afectaría el cobro del subsidio para los hijos otorgado por la caja de compensación familiar a la que se encuentran afiliadas las operarias, ya que entre el vencimiento de un contrato y la firma del siguiente las obreras perderían por lo menos un mes de subsidio, dado que el subsidio sólo puede cobrarse estando el contrato vigente.

“[Lo renuevan cada año ¿no?] Cada año. Pero por ahí escuché que eso va a quedar cada tres meses. Porque nosotros salimos a vacaciones en abril, en diciembre nos liquidaban, entramos, y en abril, en Semana Santa, otra vez nos liquidaron. Y ahorita nos dijeron que el contrato se vence en agosto. O sea, que yo creo que eso va a quedar cada tres meses. Y eso nos perjudica más. [...] No, y no tanto eso, la liquidación, el subsidio para los hijos, todo eso se... ya no es lo mismo. [¿Pero por qué afectaría eso?] ¿Lo del subsidio? Porque digamos si a uno lo liquidan hoy y lo contratan por decir algo mañana, como se hace... a uno lo liquidan hoy y lo contratan por ahí dentro de 15 o 20 días, ya ese mes del subsidio se pierde” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

La renovación del contrato cada tres meses resultaría ser un gran inconveniente para estas mujeres obreras, no sólo porque no podrían cobrar un mes de subsidio para sus hijos, sino porque esto implicaría una mayor flexibilización del contrato laboral, que se convertiría en un contrato aún más precario.

⁷⁰ Las cursivas son de los autores.

Sea que se continúe con la renovación del contrato semestral, o se establezca trimestral, el punto es que la liquidación de las obreras cada que éste se vence, es la forma que aplica la empresa contratista IENM y principalmente Farmaquímicos, para no asumir riesgos con respecto al derecho laboral colombiano. Con la contratación flexible, se intenta esquivar las demandas que las operarias pudieran interponer, en este sentido⁷¹. La presentación de la carta de renuncia voluntaria de las obreras resulta fundamental para que el empresario pueda salir bien librado de las posibles demandas que interpongan, y además les permite prescindir fácilmente del personal que les represente problemas o que esté afectando el logro de los estándares de productividad propuestos, sin verse obligados a garantizar condiciones justas dentro del derecho laboral.

“[Entonces ustedes lo renuevan cada año y cada año las liquidan también. Y les hacen firmar carta de renuncia.] A las que renuevan contrato, porque no a todas. Dependiendo del comportamiento, porque ahora nos están haciendo unos exámenes de comportamiento” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

Estos exámenes de comportamiento que actualmente se aplican, se han convertido en un mecanismo para justificar el despido, en el sentido de no renovación del contrato de las obreras. En ellos se evalúa el conocimiento de la planta, los problemas que hayan generado en la línea de producción o con sus compañeras. Los exámenes son aplicados por los supervisores, teniendo en cuenta el número de llamados de atención que tengan las operarias.

El contrato para el personal vinculado directamente por Farmaquímicos

Existen grandes diferencias entre la contratación directamente por Farmaquímicos y el contrato de la mano de obra subcontratada por IENM. El contrato de trabajo que ofrece Farmaquímicos, es un contrato más estable, y que garantiza más prestaciones sociales. El tipo de contrato firmado, es un contrato indefinido, que incluye un período de prueba de dos meses.

Sin embargo, también hay muestras de flexibilidad laboral en la contratación de personal directamente por Farmaquímicos, ya que en el área de bodega se han establecido dos tipos de contrato: contrato base y contrato intermitente, de acuerdo a los días trabajados. En el caso de la entrevistada Sara, ella ha firmado un contrato de trabajo base como auxiliar de bodega directamente con Farmaquímicos, que la entrevistada define como “un buen contrato”. El contrato base aplica para las y los operarios que trabajan todos los días y están fijos en su puesto de trabajo. El contrato intermitente, sólo aplica para los operarios del área de bodega en Yumbo, que trabajan sólo quince días al mes, en temporada de cierre. La temporada de cierre corresponde con la tercera semana del mes, en la que se deben despachar todos los productos pendientes que los clientes han solicitado. Los trabajadores

⁷¹ Que de hecho, se han presentado. Aunque no cuento con una entrevista soporte, en conversaciones con la entrevistada Salomé Caicedo, me ha informado sobre varios casos de demandas interpuestas por obreras despedidas o las que no se les renovó el contrato de trabajo, y en las que la justicia laboral ha estado de su lado. Uno de esos casos es el de la entrevistada Jazmín Carabalí, quien ganó la demanda puesta a IENM, al no ser reincorporada a su puesto de trabajo tras una larga incapacidad a causa de un accidente laboral. Estas demandas han significado para IENM grandes sumas de dinero, que en este caso no asume la empresa matriz Farmaquímicos, sino que son asumidas de manera exclusiva por la empresa contratista.

intermitentes son una fuerza de trabajo destinada para atender las temporadas pico de demanda de productos.

“[...] o sea, el contrato era indefinido que tenía unas cláusulas que decía que a los dos meses yo me podía retirar, o la empresa me podía retirar. Y después de los dos meses que pasé el período de prueba, normal. [Todavía estás en período de prueba]. No, ya no. (...) [Ahora que comentabas, que había cómo dos tipos de contrato...] Dos tipos de contrato, pero yo no me acuerdo cómo es que se llama el otro, allá le dicen contrato base y contrato intermitente, pero eso en sí tiene otro nombre. O sea los intermitentes tienen un contrato de que trabajan tantos días al mes. Y los base si tienen que trabajar todos los días. [¿Pero tú tienes el (contrato) base?] Sí” (Sara, mujer negra residente en Cali y nacida en La Dorada (Caldas), auxiliar de bodega en la planta de Yumbo, contratada directamente por Farmaquímicos, bachiller, 29 años, vive en unión libre y tiene un hijo).

Los y las operarias que tienen contrato intermitente se encuentran en una situación de flexibilidad, porque aunque tienen un contrato directamente por Farmaquímicos, cuando se realiza recorte de personal, son el grupo más vulnerable en el momento de la no renovación del contrato. Se encuentran en una situación de inestabilidad con respecto a los operarios que tienen el contrato base. Sin embargo, de acuerdo a la disciplina y las capacidades mostradas en el trabajo, algunos operarios que tienen contrato intermitente pueden llegar a obtener el contrato base y quedar fijos por la empresa. La siguiente descripción que hacen Boltanski y Chiapello del trabajo realizado por los trabajadores interinos, parece coincidir con el trabajo realizado por los trabajadores intermitentes:

“(...) son las mismas personas las que trabajan todos los días de forma interina, teniendo cuidado las empresas de no desprenderse de los elementos de mayor rendimiento. La utilización del trabajo interino no sólo sirve como dispositivo que permite hacer frente a las variaciones en el volumen de los pedidos de los fabricantes. Se trata igualmente de un dispositivo de selección y de puesta a prueba” (Boltanski y Chiapello, 2002: 316).

La situación de los y las obreras intermitentes, da cuenta de que la flexibilidad laboral ha afectado incluso a los trabajadores que tienen un contrato directo con la empresa matriz. Pero este es un fenómeno que no es exclusivo de Farmaquímicos o del país, sino que se ha presentado a nivel mundial. Como señalan Boltanski y Chiapello:

“Un aspecto menos conocido, a pesar de estar documentado, es el hecho de que las dificultades del mercado del empleo no sólo han tenido consecuencias sobre las condiciones de trabajo de quienes ocupan empleos de menor calidad, sino que también han alimentado un proceso de regresión social que afecta a los empleos más estables o localizados en empresas más sólidas” (Boltanski y Chiapello, 2002: 345).

Sin embargo, a pesar de esta situación, el contrato ofrecido por Farmaquímicos a quienes contrata directamente, sigue permitiendo mayor estabilidad laboral, incluso a los intermitentes, que el contrato firmado por las operarias subcontratadas por IENM.

Se concluye entonces que la inexistencia de claridad sobre el tipo de contrato firmado, la aplicación de exámenes de comportamiento que claramente no se encuentran estipulados en el derecho laboral colombiano y la renovación del contrato cada seis meses, dan cuenta de la permisividad que las legislaciones laborales tanto a nivel nacional y mundial han tenido con la generalización de los contratos flexibles. Así, la relación contractual asalariada, se puede calificar de relativa y termina siendo impuesta por el patrono, por la posición de desventaja que en términos del poder de negociación se encuentran estas mujeres obreras

subcontratadas. En este sentido, Boltanski y Chiapello señalan que la condición salarial «real», es “(...) una condición que se aleja cada vez más de las disposiciones legales que tradicionalmente acompañaron al contrato de trabajo llamado «normal» (contrato de duración indefinida a tiempo completo)” (Boltanski y Chiapello, 2002: 346). De manera que la injerencia del derecho laboral se ve paulatinamente reducida, dejando un amplio espacio de acción para que los empresarios logren imponer sus exigencias e intereses.

6.2. El lugar físico de trabajo

Las condiciones del lugar físico de trabajo, referidas a la infraestructura de la planta y de las áreas en las que trabajan las operarias, son otro elemento que permite determinar la calidad de las condiciones laborales de acuerdo a factores como la higiene y la seguridad laboral. El lugar físico de trabajo tiene que ver con lo que Greg Bamber denomina, “la calidad física y psicológica del entorno laboral” (Bamber, 1993: 256). La seguridad laboral hace referencia principalmente a la existencia de riesgos o tensiones por la introducción de nuevas tecnologías o por el manejo de las máquinas o la banda transportadora, que pudieran generar patologías laborales, accidentes de trabajo o efectos psicológicos en relación con las condiciones de salud de estas obreras. Incluye también los implementos de seguridad necesarios para realizar el trabajo.

De acuerdo con lo expresado por Salomé, en la planta de Yumbo, donde trabajó inicialmente como operaria, antes de ser trasladada a la planta de Villa Rica y ejercer como supervisora, las condiciones del lugar físico de trabajo eran más inadecuadas, porque al ser trabajo de empaque de ofertas, debían trabajar con máquina selladora, exponiéndose a altas temperaturas. Mientras que en comparación con la planta de Farmacauca en Villa Rica, ésta presenta mejores condiciones de ventilación, por lo cual se siente mucho más cómoda en esta última:

[Y ya digamos en términos laborales pues ¿cuál era como más pesada...?] Ah, pues en Yumbo. Porque uno allá pues supuestamente era líder y a uno le tocaba meterse a la línea, pero a veces le tocaba meterse a la línea si no había una operaria, le tocaba que pues calentarse las manos porque a veces le tocaba sellar, hacía mucho calor, las condiciones pues... [...] Es mucho mejor Farmacauca, porque en Farmacauca hay aire acondicionado, las plantas son más seguras, más grandes, tienen mejor condición. Mientras que en Yumbo no, en Yumbo pues ese calor y todo es encerrado, en cambio en Farmacauca hay hasta un vidrio así, y uno ve pues para afuera, más ventilación, las luces son mejores. (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

Farmacauca se puede caracterizar como una fábrica moderna, con muy buenas condiciones de iluminación, ventilación e higiene. Estas buenas condiciones se explican por el proceso de modernización de los procesos productivos por el que está atravesando Farmaquímicos. La apertura de esta planta responde a la necesidad de insertarse en los parámetros internacionales de calidad, ya que es una planta destinada principalmente a la fabricación de productos cosméticos y químicos. Dado que para los años 2000 a 2005, en la planta de Yumbo, el trabajo se destinaba principalmente al empaque de ofertas, el imperativo era el de cantidad, por lo que podían prescindir de condiciones adecuadas en términos de calidad, en el lugar físico de trabajo. La necesidad de Farmaquímicos de insertarse en los parámetros internacionales de calidad explica que la planta de Yumbo se haya destinado

solo como bodega-centro de distribución para el mercado del producto terminado⁷², y que se abrieran otras plantas exclusivas para la fabricación, como Farmacauca y Tecnosur.

El proceso de modernización en términos de calidad, de los procesos productivos en Farmaquímicos, que coincide con la modernización de la infraestructura de sus plantas y áreas de trabajo, se evidencia en la introducción de algunas normas e implementos de seguridad, con las que los y las operarias deben cumplir. Cuando la planta de Farmacauca no existía, el proceso de envase de talco desodorante para pies, se realizaba en la planta de San Nicolás en Cali, en donde los y las operarias no usaban caretas, por lo que estaban expuestos a la absorción del granel de talco. La construcción de la planta de Farmacauca, ligada a la especial atención con el cumplimiento de las normas BPM implicó dotar de mayor seguridad al proceso de envase del talco desodorante para pies.

“Sí, desde que yo entré, sí siempre ha sido así. Y hasta ahora no he escuchado el comentario de que antes fuera de otra forma. Escuché un comentario, pero cuando la planta estaba en Cali, cuando talco estaba en Cali, que trabajaban sin caretas, o sea, no me consta porque yo no estaba ahí. Si no que fue un comentario que escuché. [...] Que trabajaban sin tanta seguridad como nosotros tenemos ahora” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

De acuerdo con las descripciones de las entrevistadas la planta de Farmacauca está compuesta por tres áreas: líquidos y cremas, talco y efervescentes. En general, esta planta es un espacio cómodo, que tiene cada área debidamente separada evitando la contaminación de la materia prima con la que se trabaja. Un ejemplo de esto son los baños que se encuentran aislados de las áreas de fabricación y empaque. De igual manera, están los espacios del vestier, las duchas y los lockers. La planta cuenta además, con un área de enfermería, el casino donde desayunan y almuerzan los y las operarias, la bodega y las oficinas de los jefes de planta y supervisores.

En el caso del área de talco, cada espacio tiene una separación y división independiente de los demás: la esclusa de personal (vestieres, lockers) está aislada de la esclusa de materiales. Cuenta además con su propio cuarto de lavado, un cuarto de equipos limpios y la oficina del jefe de planta. El área de envase incluye un cuarto para el trasegador, separado por un vidrio de la máquina envasadora y el mecanismo de la tolva, que se encuentra conectada a la banda por donde se transporta el pote envasado, hasta llegar al proceso de etiquetado en el área de empaque. Aunque el área de envase se conecta con el área de empaque por la banda transportada, cada espacio es independiente del otro.

Con respecto a las normas o mecanismos de higiene y seguridad que deben cumplirse en la planta de Farmacauca, específicamente en el área de talco desodorante para pies, se trata de evitar la contaminación de la materia prima a través de la separación de la esclusa de personal en donde se encuentra el vestier, en el que se deja la ropa con la que las operarias vienen de su casa o el uniforme del área de empaque, para pasar en ropa interior al vestier, en donde se encuentra el uniforme del área blanca o de envase. Este es un uniforme de color blanco que se compone de un overol, medias blancas, zapatos negros, gorro, guantes, tapabocas, gafas y careta. Todas estas normas hacen parte del cumplimiento de las buenas prácticas de manufactura. Las operarias también deben sanitizarse las manos, es decir,

⁷² Bodega conocida como el centro de distribución para el mercado.

aplicar etanol al 70% para eliminar las bacterias en las manos. Deben hacer esto cada vez que entran al área blanca de envase, al área gris de empaque y después de salir del baño.

En comparación con otras plantas de otras firmas a las que IENM también presta servicio de subcontratación de personal para envase y empaque, la planta de Farmacauca, es una de las más modernas y que cuenta con mejor infraestructura, con una debida separación de áreas y con mejores condiciones de higiene. Es el caso de las plantas Conal y Cinal, de las que las operarias subcontratadas tienen bastantes quejas con respecto a las condiciones del lugar físico de trabajo. En la planta de Conal, se trabaja en una jornada laboral de doce horas diarias, se paga por producción, las operarias trabajan de pie y están expuestas a altas temperaturas. Las mujeres obreras entrevistadas expresan contar con mayor comodidad en la planta de Farmacauca, porque pueden trabajar sentadas frente a la banda transportadora, a diferencia de lo que ocurre en la planta de Conal. Se puede establecer entonces que las condiciones del lugar físico de trabajo están estrechamente relacionadas con la organización de la producción y la jornada laboral.

Con respecto a las condiciones de seguridad en la planta de Conal, aunque las operarias no deben operar máquinas, ya que es solo trabajo de empaque de ofertas, las máquinas generan demasiado ruido y aunque usan tapa oídos el ruido no se minimiza del todo.

“Pues las máquinas... hay mucha máquina. Las máquinas que hay allá son así, uno mira así, y son así altas, parecen que fueran de tres, o cuatro pisos. Y allá hace mucho calor porque allá todo es máquina, o sea, allá la pasta, la máquina la hace, la máquina es la que llena las bolsas, todo eso. Hace ya todo, todo lo hace la máquina. Entonces allá todo es máquina, entonces es el peligro que de pronto, vaya y se estalle una cosa de esas y que hace mucho ruido, entonces uno tiene que usar tapa oídos. [¿Y si sirve o de todas maneras...?] Pues uno se los coloca, pero uno de todas maneras escucha ruido. Pero merma bastante. [Pero entonces es altísimo]. Sí. [Y hace mucho calor allá]. Demasiado calor. [¿Y no hay ventiladores?] No. Como eso es pastas, allá no pueden tener. [Y digamos ¿la iluminación?] Allá todo el día los bombillos mantienen prendidos. O sea, hay una pared que es así como enmallada, con una mallita, así bien pequeñita. Pero son bien pequeñitos los huequitos, entonces por ahí entra aire, no mucho pero entra un poquito de aire. [¿Y olores?] No. [¿No hay peligro con sustancias?] No” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Las altas temperaturas que deben soportar las operarias en la planta, es el mayor inconveniente que presenta la planta de Conal, dado que los bombillos permanecen encendidos todo el día y no se puede hacer uso de los ventiladores, con el fin de no afectar el proceso de fabricación de las pastas de harina de trigo. En general, esta planta cuenta con muy poca ventilación. Al comparar las condiciones del lugar físico de trabajo entre las plantas de Farmacauca, Cinal y Conal, las entrevistadas concluyen que la planta que se encuentra mejor adecuada y en la que se sienten más cómodas es en Farmacauca.

“Pues a mí la planta que más me gusta en realidad es Farmacauca. De todas maneras, de todas tres uno sale cansado. Acá en Conal el trabajo no es que sea duro, pero como uno tiene que estar todo el día de pie, y por el calor uno se agota mucho. En Cinal el trabajo tampoco es que sea tan duro, pero allá también tiene que estar uno de pie y allá también hace mucho calor. Y en Farmacauca, en talco, pues el trabajo siempre es pesadito. Uno sale de allá muy cansado pero de todas maneras, el trato allá es mejor, o sea, todo allá es mejor. Entonces a mí me gusta más Farmacauca” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

De acuerdo con el relato de las entrevistadas María y Jazmín, aunque el trabajo en Farmacauca es más intenso y agotador, las condiciones del lugar físico de trabajo de esta planta, favorecen más que las de Conal y Cinal. Tanto en Cinal como en Conal, hay un trato más deficiente con las operarias, no hay mayor preocupación por la comodidad de las trabajadoras, ya que trabajan de pie y no les consiguen sillas. Además, ellas deben levantar cajas pesadas mientras que en Farmacauca estas labores las hacen los hombres. En Farmacauca hay una mayor consideración con las operarias en comparación con lo que ocurre en las plantas de Cinal y Conal.

“O sea, sí, allá están como más encima de uno. Es más rápido, o sea ellos no son conscientes de que uno se cansa todo el día de pie. De pronto conseguirle una sillita a la persona para que no esté todo el día de pie. En cambio en Farmacauca, o sea, en Farmacauca a uno no lo pueden ver de pie, uno tiene que sentarse. Están pendientes que... “¡ay!, que no vaya a alzar esta caja porque va y se lastima”, o sea, todo eso lo tienen que hacer los hombres. En cambio acá a uno le toca alzar cajas, así estén pesadas. Alzar los bultos de pastas, subirlos a la mesa. En cambio en Farmacauca, uno no puede hacer nada de eso” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Las entrevistadas informan que la planta de Farmacauca no presenta mayores peligros en cuanto a accidentes de trabajo, hay seguridad en este sentido. Tal vez el mayor riesgo es que el granel de talco puede caer en los ojos en el momento del envase del pote, sin embargo, las operarias siempre deben trabajar con gafas y careta. En cuanto al ruido producido en las plantas, al parecer es poco el que se produce en comparación con la planta de Conal.

Sin embargo, aunque al parecer la planta de Farmacauca es bastante segura, han ocurrido algunos accidentes laborales en el área, que como en el caso de Jazmín, ocurrió porque se estaba lavando el área en un horario en el que las operarias transitan por ella. En este caso el agua enjabonada se convierte en un factor de peligro, ya que fue así como Jazmín se accidentó en una caída. Se podría decir que estos accidentes se deben a descuidos o al incumplimiento con las normas establecidas para el uso, mantenimiento e higiene de la planta. También se han registrado otros accidentes en el lugar físico de trabajo, como el que referencian Jazmín y Eliana sobre una compañera de trabajo:

“Ah, sí. En talco, hubo una muchacha a la que se le enredó el guante, en la banda, al final de la banda, estaba limpiando, en una parte donde termina la banda y ahí sigue otra, en esa parte, que es como un rodillo, que va dando vueltas, ahí se le enredó el guante y se alcanzó a lastimar los dedos. Pero ahí no sé qué sucedió, no me consta que haya sido por el accidente, pero a la muchacha la sacaron. Es el miedo mío, es el miedo de cuando yo vaya a entrar al trabajo, nuevamente. O sea, la muchacha estuvo, 10 días incapacitada, y luego ingresó a trabajar, casi no podía mover bien los dedos. [Y a ella le salió sangre y todo]. Sí. No movía bien los dedos y tenía que hacer otras cosas. Entonces, como a la semana la sacaron. O no sé si fue que se retiró, o que pasó, pero el caso es que a la muchacha no la volvimos a ver” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

El accidente que describen las entrevistadas da cuenta de descuidos en la seguridad de las operarias, como tener clara la forma adecuada en que deben limpiarse las máquinas para evitar un accidente, como por ejemplo el atrapamiento de las manos en la banda transportadora al limpiarla. Este fue un accidente de mediana gravedad. Pero lo más grave de esta situación es que al parecer luego de la incapacidad no se le renovó el contrato, porque tal vez ya no podría desempeñarse bien en su puesto de trabajo y así evitar pagar

una indemnización. Este es un costo que los empresarios no están dispuestos a asumir. Sin embargo, como ya vimos, en comparación con otras plantas que no pertenecen a Farmaquímicos, Farmacauca es la planta que se podría calificar como la que presenta menores riesgos y que pueden prevenirse con una adecuada información, vigilancia y cumplimiento de las normas.

En el caso de la bodega centro de distribución de Yumbo, en el que trabaja la entrevistada Sara, las condiciones físicas aparentemente son bastante seguras. De acuerdo con la descripción de la entrevistada, es una bodega grande que se compone de estanterías con las cajas de los productos terminados a lado y lado, separadas por largos pasillos en los cuales transitan las operarias que se encargan de tomar los pedidos de los productos que van a salir al mercado. Para ingresar al área de bodega, los hombres que separan las cajas ubicadas en las estanterías, deben usar cascos. Las operarias no tienen necesidad de usarlos, porque ellas no deben mover o cargar las cajas, sino que les corresponde mirar las referencias de los productos que van a ser despachados. Al parecer es una bodega moderna, bien adecuada y que ofrece condiciones de seguridad laboral.

En general se puede establecer que todas las plantas de Farmaquímicos, han atravesado un proceso de modernización tanto de sus procesos productivos como de la infraestructura y la adecuación de las áreas físicas. En el caso de la planta de Farmacauca, debe destacarse las buenas condiciones de ventilación, iluminación, instalaciones sanitarias y separación adecuada de los espacios en el lugar de trabajo, que le dan la apariencia de una fábrica moderna; unidos a las estrictas normas sobre el manejo cuidadoso de la materia prima y la especial atención que desde hace cinco años ha puesto sobre la vigilancia de la calidad de sus productos.

6.3. La jornada de trabajo

De acuerdo con la definición marxista, la jornada de trabajo corresponde con el tiempo de trabajo en el que el obrero usa o desgasta su fuerza de trabajo, para la producción de una mercancía, bien o producto. De acuerdo con Marx, en una jornada de trabajo, una parte del tiempo se destina a la realización del trabajo necesario para reproducirse como obrero y la otra parte implica la realización de un trabajo excedente que genera ganancia para el capitalista. El trabajo necesario corresponde con el precio del salario pagado al obrero que se invierte en la reproducción de sus condiciones mínimas de existencia (alimentación, vestido, vivienda, etc.). El trabajo excedente, corresponde con el trabajo que se apropia el empresario capitalista, es decir, la plusvalía. Tanto el trabajo necesario como el trabajo excedente, son cada una, partes de tiempo o magnitudes de la jornada de trabajo, que no son fijas ni constantes, sino que varían de acuerdo a la duración de la jornada de trabajo y a la cuota de plusvalía generada.

La transición al sistema de maquinaria y gran industria, con la introducción de las máquinas y la aplicación de tecnología, permite intensificar la jornada de trabajo, es decir producir la misma cuota de plusvalía que se conseguía con el alargamiento del trabajo excedente, pero sin prolongarlo. En una jornada de ocho horas deben producirse la misma cantidad de mercancías y la misma cuota de ganancia que en una jornada laboral de doce horas diarias. Aquí, como afirma Marx, la magnitud extensiva del trabajo se convierte en magnitud de

grado, en donde se condensa la medida del tiempo de trabajo. Al método que genera plusvalía con la intensificación de la jornada de trabajo se la conoce como plusvalía relativa: “el método de producción de la plusvalía relativa consiste en hacer que el obrero, intensificando la fuerza productiva del trabajo, pueda producir más con el mismo desgaste de trabajo y en el mismo tiempo” (Marx, 1973: 337).

En este sentido, la jornada de trabajo de las mujeres obreras entrevistadas que trabajan en la fábrica de Farmacauca, corresponde con un sistema de turnos de ocho a diez horas en una jornada de trabajo regular, pero cuando la producción es alta pueden tener turnos de doce horas. Este sistema de turnos se organiza en jornadas diurnas o nocturnas. Sin embargo, no todas las obreras tienen una regularidad, principalmente las más nuevas por su falta de experiencia pueden pasar hasta dos días sin ser llamadas a trabajar si la producción es baja. Entonces, como ellas mismas lo afirman, sus horarios de trabajo dependen de la producción, esto implica que a pesar de que se les pague de acuerdo a las horas trabajadas, este empleo tenga características del trabajo a destajo, ya que si llegan a trabajar doce horas cuando hay una alta producción pueden llegar a obtener el salario mínimo, pero regularmente si trabajan ocho o diez horas el salario quincenal oscila entre \$200.000 pesos a \$300.000 pesos e incluso reducirse hasta \$150.000 pesos. Es decir, frecuentemente no alcanzan a obtener el salario mínimo. IENM hasta hace más o menos dos años le pagaba a las obreras contratadas de acuerdo a la producción, es decir al destajo, pero luego, por un proceso de presión (presentación de la carta de renuncia de todas las operarias) por parte de dos líneas de producción de la planta de Farmaquímicos en Yumbo, se exigió que el salario no se pagara ya por producción sino por horas, y que se les otorgara un seguro de salud, derecho del que carecían estas operarias. Dada esta situación, Farmaquímicos decidió exigir a esta empresa contratista que les mejorará esas condiciones laborales a las obreras en vista de que cometían muchos errores en la producción por su apatía frente al trabajo. De esta manera, el salario fue ya pagado por horas pero al parecer esta es solo una forma encubierta, porque los horarios no son fijos y aunque relativamente han mejorado los salarios, de todas maneras siguen dependiendo de la producción.

La jornada laboral en la planta de Yumbo cuando se trabajaba empaque de ofertas, para los años 2000 a 2003, no estaba definida por un sistema de turnos u horarios fijos de trabajo dado que se pagaba por producción. La jornada laboral era extensa y podía ser extendida sin un límite determinado, pero generalmente las operarias trabajaban 12 horas diarias. En términos de Marx, en este período las jornadas laborales correspondían con el método de producción de la plusvalía absoluta.

“[¿Y en ese tiempo cuántas horas trabajaban?] En ese tiempo, pues sí, se trabajaba, casi siempre 12 horas. Porque pues apenas estábamos empezando y pues no teníamos la misma rapidez que por decir que otra empresa contratista que había allí, entonces le tocaba a uno hasta las 7 de la noche para poder sacar pues la productividad” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

La jornada regular cuando había producción oscilaba entre diez a doce horas, sin embargo, también era frecuente que se trabajaran hasta catorce horas cuando la producción incrementaba por una alta demanda. De igual forma, se establecía una jornada laboral nocturna pagada por producción trabajando las mismas diez a catorce horas diarias. Así lo describe la entrevistada Sara:

“[¿No tenían horarios fijos en ese momento?] No. O sea, sabíamos que la hora de entrada era a las siete, pero podíamos salir, si no había producción, podíamos almorzar, y nos despachaban si no había producción. Si no, pues hasta las siete o cinco. [Y lo más tarde que se podían quedar era, ¿hasta qué hora?] Hasta las nueve. [De siete a nueve. En ese tiempo trasnochaban también.] Pero en pañal. [Cuando hacían pañal, ¿Tú alcanzaste a trasnochar bastante?] Sí. [...] Sí. En pañal, sí. Sí, yo alcancé a trasnochar” (Sara, mujer negra residente en Cali y nacida en La Dorada (Caldas), auxiliar de bodega en la planta de Yumbo, contratada directamente por Farmaquímicos, bachiller, 29 años, vive en unión libre y tiene un hijo).

La flexibilidad en los horarios de trabajo cuando se trabajaba por producción, se reflejaba en los días en los que las operarias sólo trabajaban hasta medio día, porque no había producción y debían devolverse para sus casas. Por esa flexibilidad, las jornadas laborales eran muy inestables. Si la producción bajaba, las obreras podían pasar muchos días sin ir a trabajar, incluso hasta una semana completa. Cuando se necesitaba que las obreras volvieran a trabajar, las contactaban a través de teléfono, en ese momento con el número fijo y luego, con el celular. En este sentido, el celular ha devenido en un importante instrumento de control de las obreras, que le permite contactar una mano de obra que está disponible en cualquier momento. Como señala Zygmunt Bauman, el celular permite estar permanentemente conectado⁷³: “(...) una vez que usted tiene su celular, ya nunca está afuera” (Bauman, 2005: 84). El contacto telefónico era y ha seguido siendo fundamental para llamar a trabajar a las operarias, cuando se reanuda la producción.

“[Cuando trabajabas por producción, ¿Cuánto tiempo podías quedarte sin ir al trabajo?] En la quincena, por lo menos a veces cinco, de 15 días, cinco o seis. O hasta una semana completa. [¿Y cómo les avisaban de que ya había trabajo?] Por teléfono. [¿Y tenían ustedes que estar disponibles ese día? ¿Y si de pronto no estaban disponibles, qué pasaba?] Pues, buscaban a otra persona. [Llamaban a otra]. Sí, porque si uno tenía algún compromiso, no más que dijera, avisara, no, no puedo. Y ellos llamaban a otra persona. Pero entonces ya a uno le tocaba quedarse esperando más tiempo, a ver cuándo lo volvían a llamar. Porque si ya llamaban a otra, no iban a sacar a esa para llamarlo a uno al otro día. Si no que ya le iban dando el trabajo a la persona que iba. [Iban teniendo en cuenta más a las personas que...] Que colaboraban. Ah, sí” (Sara, mujer negra residente en Cali y nacida en La Dorada (Caldas), auxiliar de bodega en la planta de Yumbo, contratada directamente por Farmaquímicos, bachiller, 29 años, vive en unión libre y tiene un hijo).

Esta situación expresa una alta inestabilidad y una gran precariedad laboral, ya que las obreras debían estar disponibles en cualquier momento. Las operarias más necesitadas eran las que más se tenían en cuenta, o como lo señala la entrevistada Sara, las que se consideraban más colaboradoras. Las obreras que no estuvieran disponibles cuando fueran llamadas por teléfono eran descartadas, incluso algunas no se volvían a llamar a trabajar. Actualmente esto sigue siendo así para las operarias de Farmacauca, las que tienen más estabilidad son las que muestran mayor “voluntad” de trabajo. Este es un fuerte signo de flexibilidad laboral.

En el caso de Sara, ser una obrera bastante disciplinada, rápida en el trabajo, le facilitaba ser tenida en cuenta cuando subía la producción. Además de contar con ventajas como ser soltera sin hijos, lo cual le permitía estar más disponible para este trabajo tan inconstante. Esto también ocurría en el caso de la entrevistada Salomé quien a pesar de tener un hijo,

⁷³ Bauman que caracteriza a la sociedad contemporánea como una época de modernidad líquida, identifica en el celular, uno de los aparatos representativos de la “liquidez” y flexibilidad de esta sociedad, en la que predomina la proximidad virtual: “La distancia no es obstáculo para conectarse, pero conectarse no es obstáculo para mantenerse a distancia”. (Bauman, 2005: 88). Sin embargo, en el caso del contacto del empresario contratista con las obreras, el celular funciona más como un instrumento de control en el que “la distancia no es obstáculo para conectarse”.

pero ser soltera y contar con una madre que le apoyaba en su cuidado, le generaba una facilidad para aceptar las reglas de este trabajo inestable. Estas condiciones permitían que tanto Sara como Salomé, no se vieran enfrentadas a la dificultad de no ser llamadas a trabajar por períodos muy largos. Esto se relaciona con lo que ya se había anotado anteriormente, del perfil de mujer obrera que logra mantenerse en las plantas maquiladoras de Farmaquímicos: mujeres que han interiorizado la disciplina laboral, que por sus necesidades socioeconómicas aceptan estas precarias condiciones laborales.

Cuando se produce el cambio del pago a destajo, al pago por horas, por el proceso de presión obrera, se establecen turnos de trabajo, que limitan la extensión de la jornada laboral. Además las jornadas de trabajo comienzan a ser más constantes. Así que como señalan Boltanski y Chiapello, en el marco de la flexibilidad laboral la organización de los horarios de trabajo se dirige principalmente al aumento de la intensidad del trabajo y a la reducción de los costos salariales, a través de la eliminación de las pausas (como el almuerzo) o los tiempos de espera, para tratar de que “las horas trabajadas sean horas efectivamente trabajadas en proyectos identificables” (Boltanski y Chiapello, 2002: 348).

Para el caso de las operarias que trabajan en la planta de Farmacauca, específicamente en el área de envase de producto talco, los horarios en general corresponden con turnos de nueve horas y nueve horas y media, en una jornada diurna y otra nocturna, que van de 7a.m. a 4p.m. y de 4p.m. a 1:30 a.m. Sin embargo, cuando se exige mayor producción o no se ha cumplido con las metas de producción, se pueden trabajar hasta doce horas. Al parecer los días sábados sí se trabaja de manera regular ocho horas diarias.

Las operarias coinciden en señalar que los horarios dependen de la producción. Cuando la producción se mantiene en un nivel constante por lo general son turnos de ocho a diez horas, pero cuando la producción se incrementa los turnos se alargan hasta doce horas. Y también se programan turnos en la jornada nocturna. Cuando la producción está normalizada las líneas siempre deben estar completas, si alguna operaria falta por incapacidad o algún otro inconveniente la supervisora siempre debe conseguir un reemplazo. Los horarios de trabajo en ocasiones pueden extenderse como lo señala la entrevistada Jazmín:

“Hay días en los que estamos ocho horas, y si de pronto faltó una persona o algo, le toca a uno de nosotros quedarnos, para reemplazar. (...) Yo manejo, siete a tres, tres a 11p.m., se manejan las doce horas, cuando hay pues como mucho trabajo y no hay personal suficiente para poner los dos turnos, entonces uno acepta las doce horas, el trasnocho y todo el día” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

Lo que las entrevistadas anotan corresponde a una situación que aunque se presenta principalmente en temporada de producción alta, que es cuando se establecen jornadas nocturnas, resulta ser habitual y estar ya incorporada en la dinámica laboral de Farmacauca. Las operarias en muchas ocasiones, luego de cumplir con su respectivo turno de ocho horas, son obligadas o persuadidas, tanto por la supervisora como por el jefe de planta, para que reemplacen en la jornada nocturna, a alguna operaria que no pueda llegar al turno que le correspondía. Al igual que en el caso de la situación de los niños trabajadores del siglo XIX que Marx reseñó en *El Capital* (1973: 201), la jornada de trabajo en estas operarias, - que generalmente coinciden con las más rápidas-, se prolonga de manera extrema, debiendo

realizar un turno de trabajo doble con lo que les queda muy poco tiempo de descanso. Sin embargo, tal como ellas lo señalan, ese esfuerzo y sacrificio no se ve recompensado adecuadamente en términos salariales.

La subcontratación se manifiesta como un fenómeno que responde a las variaciones de la demanda que viven ciertas empresas, lo que hace que la producción no sea constante, así como hay momentos de una alta producción, hay períodos de productividad baja. Para hacer frente a estas variaciones, principalmente para reducir costos en la contratación de personal, se implantan formas flexibles de horarios que representan sujeción para las obreras. La explicación que ofrecen Boltanski y Chiapello sobre el objetivo que persiguen los empresarios al hacer uso del tiempo parcial como instrumento fundamental de la flexibilidad laboral, permite entender la situación que viven las entrevistadas con respecto a sus horarios de trabajo:

“(…) permite incrementar la presencia de personal en las horas de fuerte actividad, siendo, por lo tanto, especialmente frecuente en las actividades de servicios que no son almacenables. Es necesario proporcionar el servicio cuando el cliente lo solicita, siendo imposible suavizar la carga de trabajo” (Boltanski y Chiapello, 2002: 313).

Para el mes de noviembre del año 2008, la jornada laboral duraba las mismas diez horas que regularmente se trabajan, pero por algunos factores que afectan la productividad como fallas en las máquinas de envase de la sal de frutas efervescente, sólo estaban trabajando dos líneas o dos turnos como ellas las denominan. Estos cambios o retrasos en el proceso productivo, afectan la duración de la jornada laboral.

“[En estos últimos días ¿cómo han estado los horarios?] Pues de 7 a.m. a 5 p.m., y se ha estado trabajando, dos líneas porque pues como esa máquina ha estado... [¿Cuál es esa máquina?] La máquina se llama la Mainer. Y ahí es donde envasan el Sal de frutas, entonces pues como pues ha estado dañada, entonces no ha podido salir pues productividad, entonces solamente hemos estado trabajando el Bonfiest, Sal Bonfiest y Biocalcio” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

“Pues siempre están variando, todo depende de la producción, por ejemplo si hay bastante producción, se manejan turnos de doce horas. Y cuando hay poca producción se manejan, a veces turnos de diez horas, o de ocho punto cinco, así. Y los turnos, últimamente a veces ponen un solo turno y el otro turno lo mandan para otras líneas, o para otras plantas. Por la poca producción, y pues siempre varía es dependiendo de la producción” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

En ese mismo período se presentó una baja producción por la falta de demanda de los productos de Farmaquímicos, enmarcada en el conflicto diplomático y político de Colombia con Venezuela y Ecuador, acaecido en el segundo período del gobierno del presidente Álvaro Uribe, en el año 2008. El periódico Portafolio en su edición del 14 de junio de 2011, señala que a raíz de este conflicto diplomático, las exportaciones a Venezuela cayeron del 16% al 3% en tres años⁷⁴. Los principales mercados de Farmaquímicos en el extranjero son los mercados de Venezuela y Ecuador, por lo que los conflictos diplomáticos y políticos con estos dos países, afectaron la exportación de los productos fabricados por los empresarios colombianos a los vecinos países. Esta situación

⁷⁴ Véase: <http://www.portafolio.co/economia/exportaciones-venezuela-cayeron-16-3-tres-anos> acceso 4 de junio de 2011

generó una baja en la productividad de la planta de Farmacauca, lo que influyó directamente en la organización de la jornada de trabajo y los turnos establecidos, en general los turnos son de diez horas, pero la jornada siempre está sujeta a variación. De manera que cuando se afecta la productividad, los horarios de trabajo se rediseñan en función de la intensidad con la que se necesite poner a producir la fuerza de trabajo. Los horarios de trabajo se definen de acuerdo a las necesidades de producción y así se pueden reducir los turnos o líneas de producción. En una misma jornada laboral de ocho o nueve horas, pueden trabajar dos líneas o turnos como ellas también los denominan, cada línea se compone de unas diez personas, pero cuando la baja en la demanda afecta la producción, sólo se llama a trabajar a una línea de diez personas para reducir costos y afrontar de manera más flexible y menos riesgosa los altibajos en la demanda y la producción.

Se trabajan las mismas horas en un turno, pero se afronta la variabilidad de la demanda y la producción, quitando una línea de producción y enviándola a otras áreas o plantas como Conal o Cinal. La baja demanda de los productos, que afecta la producción es solventada o resuelta con la cancelación de turnos de trabajo, es decir enviando al paro momentáneo a las operarias menos eficientes, dando prioridad a las más rápidas y que muestran mayor necesidad y mayor “interés o voluntad” de trabajo. Así que cuando las obreras no son llamadas a trabajar, esos días no se remuneran, lo que afecta el salario de las trabajadoras. De acuerdo con las operarias el período máximo de no ser llamadas a trabajar es de dos semanas. Sin embargo, ellas deben estar disponibles en cualquier momento cuando la producción se incrementa o cuando necesitan personal para trabajar en otras plantas.

Como ya se había señalado, en estos períodos de baja producción, el celular se convierte en un objeto indispensable para las obreras, ya que es el medio más eficaz para contactarlas, y para ellas es una manera de mostrar disponibilidad en cualquier momento. De esta manera, los empleadores pueden medir el interés que tienen las operarias por este trabajo. Así lo corrobora Salomé, supervisora del área de efervescentes y antes supervisora del área de talco:

“[Cuando de pronto las operarias paran ¿cómo hacen para volverlas a contactar?] Pues allá siempre es pues por medio, pues de teléfono. Ellas siempre... uno tiene un listado, pues con los números ya sea de celular o fijo actuales, y cuando se necesita el personal se llama” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

“[¿Y a ustedes cómo las contactan? ¿Las llaman al celular?] Al celular, sí. [¿Y tienen que estar disponibles en ese momento?] Uy sí. Si porque a veces a uno le dicen " esta semana de pronto no le toca", entonces uno se confía y uno de pronto hace una vuelta, y tiene uno preparado ya lo que va a hacer. Cuando de un momento a otro le dicen "no, le toca venir mañana". Y tiene uno que ir así tenga uno la vuelta que tenga, le toca a uno ir, y dejar lo que uno tiene que hacer por ir. Le toca a uno...” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

En este sentido, los horarios de trabajo son supremamente flexibilizados, aunque sin embargo, teniendo en cuenta la experiencia de las obreras más antiguas, -aquellas que laboraron en la planta de Yumbo-, al parecer esta situación se ha regularizado un poco más. Otra cuestión que es importante señalar es que algunas obreras entrevistadas perciben que Farmaquímicos prefiere contratar personal de Villa Rica y no de Cali, para la planta de Farmacauca por la razón principal de reducir costos, para al mismo tiempo incrementar la productividad e intensificar la jornada laboral con el fin de poder organizar turnos

nocturnos con las operarias que viven cerca de la fábrica y que están disponibles para trabajar.

“O sea, a la empresa le conviene más el personal de aquí de Villa Rica porque, por los turnos, porque pues no tienen que pagar transporte, uno se va en su cicla, y se viene en su cicla. Si, por eso, más que todo por los turnos. Porque si traen gente de otro lado, tienen que colocarle ruta. Y si digamos es un turno de 3p.m. a 11p.m., no se pueden quedar porque el transporte les saldría muy caro a esa hora. Y todo el mundo a esa hora no viene para acá. Entonces a ellos les conviene más la gente de acá” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Las operarias no consideran otros factores de orden estructural como la exención de impuestos para esta empresa a través de la Ley Páez, la búsqueda de una mano de obra con poca experiencia, descalificada y por tanto más barata, entre otros. Sin embargo, es cierto que de esta forma no tienen que pagar transporte para las personas que vivan lejos de la fábrica o fuera de Villa Rica, así pueden apelar fácilmente a una jornada laboral extra, pagada en su mayoría como ordinaria, para generar mayores ganancias. Esto se convierte en una ventaja en términos de rentabilidad y productividad. En este sentido, las obreras entrevistadas parecen tener cierta conciencia sobre los intereses que Farmaquímicos busca satisfacer, al contar con el personal de Villa Rica.

6.3.1. La jornada laboral para el personal contratado directamente por Farmaquímicos

La jornada laboral en el cargo de auxiliar de bodega para una obrera contratada directamente por Farmaquímicos, en el área de bodega de Yumbo, se establece de acuerdo a la definición de tres turnos de trabajo. El primer turno es la jornada matutina de ocho horas y veinte minutos, que va de siete de la mañana a tres y veinte de la tarde. El segundo corresponde a la jornada vespertina de ocho horas, de tres de la tarde a once de la noche. Y el tercer turno, es la jornada nocturna de diez horas, la más larga, que va de nueve de la noche a siete de la mañana.

Cada semana cambian de turno y día de por medio se intercala un turno diurno (matutino o vespertino) con uno nocturno. En general, los horarios de trabajo como auxiliar de bodega directamente por Farmaquímicos, presenta variaciones similares a las encontradas en el trabajo de subcontratación de maquila de Farmacauca. A pesar de ser un trabajo directo, Farmaquímicos, sigue estando sujeta a las mismas variaciones de la demanda y por eso en momentos pico de alta demanda se establecen jornadas laborales más extensas organizadas en turnos, que como señala la entrevistada van de las ocho horas, diez horas (9 a.m. a 7 p.m.) y hasta las doce horas (7 a.m. a 7 p.m.) en jornadas diurna y nocturna.

Se puede decir que con respecto a la organización y duración de las jornadas laborales no se presentan muchas diferencias entre el trabajo directo y el trabajo subcontratado en Farmaquímicos. Sin embargo, como se presentará en el próximo apartado, la diferencia fundamental reside en la forma cómo se remuneran salarialmente esas jornadas laborales.

De todas maneras, las jornadas laborales organizadas por turnos en el trabajo directamente por Farmaquímicos, son más estables que la jornadas en el trabajo maquilador de Farmacauca, porque como ya se mostró, aunque lo estipulado son turnos de ocho horas, en

realidad dependiendo de la demanda y la necesidad de aumentar la producción es muy frecuente que se trabajen de nueve a doce horas.

6.3.2. El impacto de La Reforma Laboral, Ley 789 de 2002, sobre la jornada laboral de las obreras subcontratadas

La Reforma Laboral, Ley 789 de 2002, aprobada durante el primer mandato del ex presidente Álvaro Uribe Vélez, se sancionó con el objetivo de que su aplicación generara empleo, específicamente empleo formal. De acuerdo con Alejandro Gaviria, la reforma laboral estipuló la reducción de los recargos dominicales y festivos, la ampliación de la jornada laboral ordinaria, la reducción de la indemnización para trabajadores con más de diez años de vinculación en las empresas sin justa causa y la flexibilización de los contratos laborales (Gaviria, 2004: 6). Además, la Reforma contribuyó en la flexibilización de las relaciones laborales, redujo los costos laborales de contratación para los empresarios, e incentivó la contratación de aprendices con la creación del impuesto a la nómina.

De manera que algunos de los cambios que estableció la reforma en términos de la jornada laboral fueron los siguientes:

- La jornada diurna pasó a concebirse como jornada ordinaria, con lo que se redujo el número de horas extras a pagar.
- La jornada nocturna ya no comienza a las 6p.m., sino a las 10p.m.
- Con lo anterior, las horas extras que antes se pagaban como nocturnas, ahora se pagan diurnas.
- El trabajo dominical si se realiza de manera frecuente, puede ser considerado trabajo habitual.
- Se redujo el porcentaje del recargo dominical a un 75%.

Sin embargo, diferentes sectores de la sociedad colombiana se han pronunciado sobre los efectos nocivos de esta reforma para los trabajadores. Los sindicatos principalmente denunciaron que con la reforma se eliminaron buena parte de los empleos formales y que en general no contribuyó a una mejora en la cantidad y la calidad del empleo:

“la Reforma no sólo no creó empleos adicionales sino que los destruyó y tal como lo anunciamos en el momento de la expedición de la ley, la baja salarial redujo los consumos masivos, provocando la contracción de la demanda efectiva, de la producción y del empleo” (Rodríguez, 2006: 37).

Desde otro punto de vista, sobre los efectos de la Ley 789 de 2002 en la generación de empleo, Alejandro Gaviria concluye que esta reforma no tuvo un efecto sustancial sobre la generación de empleo ni sobre su formalización y que los programas de estímulo a la generación de empleo y de apoyo al desempleado han resultado ineficaces. Los efectos positivos de la Reforma, señalados por el autor tienen que ver con el aumento en la

demanda de aprendices y con su probable influencia en la reducción del subempleo por el aumento de horas trabajadas, principalmente en el sector servicios (Gaviria, 2004: 27-28).

“En suma, la reforma no afectó adversamente la calidad del empleo, pero tampoco ha resultado eficaz para impulsar la demanda por empleo formal y para potenciar los efectos de la recuperación económica. Así, el comportamiento favorable del mercado laboral observado durante los últimos meses parece obedecer más al comportamiento económico que a los cambios aprobados. Algunas normas (como las que dieron vida a los programas de estímulo al empleo) ameritan una revisión (...) Y otras más (como la ampliación de la jornada ordinaria) no tuvieron los efectos esperados (...)” (Gaviria, 2004: 28).

En el caso de la relación de subcontratación establecida entre Farmaquímicos e IENM, es más por la exigencia de la primera, que se paga el recargo que implica la jornada laboral extraordinaria, a las operarias subcontratadas, ya que dentro del contrato de subcontratación firmado, se ha acordado pagar el recargo nocturno y el recargo por día festivo, de acuerdo al marco legal del derecho laboral colombiano y a lo estipulado en la última reforma laboral ya mencionada, Ley 789 de 2002. Sin embargo, IENM no se ve obligado a pagar a las operarias horas extras. La flexibilidad laboral permite que algunas empresas o compañías puedan darse la libertad de decidir si pagan o no, el recargo nocturno, es decir pagar la jornada extraordinaria laboral, como una jornada ordinaria. Es el caso de los contratos de subcontratación que IENM ha firmado con otras compañías, como JGB⁷⁵ o Conal, en los cuales no se establece el pago del recargo nocturno y por tanto están exentos de pagarlo.

“[...] por decir cuando hacen en la noche, que trasnochan pues sí les pagan el recargo nocturno, o si es en festivo, también. Pero pues eso no es pues en todas las plantas. [¿En cuáles no, por ejemplo?] Pues por lo menos en Yumbo, no. [¿Se pagan como ordinarias?] Sí. O en JGB o en esas otras plantas así que a ellos no les exigen, ellos no pagan. [O sea, ahí pagan porque Farmaquímicos...] Claro, y porque ellos sí pagan eso. Entonces en caso de que a alguno de ellos, la psicóloga de allá le pregunte a alguno de los operarios, pues claro, se meten en un problema” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

En general, como ya se había señalado anteriormente, las condiciones laborales son mejores en las plantas de Farmaquímicos, y en este caso, con respecto a la duración de la jornada laboral y al pago de los recargos de ley, el contrato firmado entre IENM y Farmaquímicos, es mejor para las obreras, que los establecidos con otras empresas como JGB, Conal o Cinal. En Conal la jornada laboral fija es de doce horas diarias, en la que el único descanso es de 12m. a 1p.m., a la hora del almuerzo, siendo un trabajo a destajo en el que no se han establecido turnos de trabajo.

De acuerdo con la Reforma Laboral, Ley 789 de 2002, el pago de la jornada laboral extraordinaria para las obreras contratadas por IENM que laboran en Farmacauca, se liquida de la siguiente forma:

“[O sea, trabajan horas extras pero se las pagan...] Como horas ordinarias. Porque se supone que son ocho horas diarias, ¿No? De ahí en adelante son extras, pero a nosotros no nos pagan extras. Uno normalmente debe trabajar hasta las tres de la tarde, nosotros trabajamos hasta las cinco o seis, a veces siete, y esas horas nos las pagan como horas ordinarias. Solamente tenemos recargo nocturno cuando es de tres a 11p.m. nos pagan una hora de recargo nocturno, que es de 10 a 11 de la noche. [...] En el trasnocho, pues nos pagan solamente el recargo nocturno, desde las 10 de la noche. [¿Y hasta qué hora?] Hasta las seis de la mañana. Seis o cinco de la mañana. Sólo hasta ahí. La otra hora siguiente, porque a veces trabajamos hasta las siete, es

⁷⁵ Actualmente IENM no tiene contrato con JGB.

ordinaria” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

En el caso de las mujeres, esta reforma laboral ha tenido un efecto negativo aún más profundo, porque incrementa sus jornadas laborales, con una retribución salarial deficiente sin pago de horas extras, que aumenta su cansancio físico porque cuentan con menos tiempo para asumir las labores domésticas de su hogar, labores que no pueden dejar de lado. Se intensifica la carga doméstica en tanto debe realizar las labores domésticas en un tiempo de dedicación más reducido. Se precariza su vida laboral y cotidiana. En este sentido, el informe de la corporación Cactus⁷⁶ sobre las mujeres y la reforma laboral en Colombia, señala que “Las mujeres han visto aumentada la jornada de trabajo: están sumándole al trabajo formal actividades complementarias en la informalidad para equilibrar sus ingresos” (Cactus, 2004: 28). Señalando además que deben seguir asumiendo el trabajo doméstico del hogar en el que viven.

Como ya se ha mostrado, las operarias regularmente trabajan más de ocho horas, que se cancelan como horas ordinarias. De igual manera ocurre con el recargo nocturno, sólo les pagan una hora después de las 10p.m. cuando el turno es de 3p.m. a 11 p.m. Lo mismo sucede con la jornada nocturna, se paga el recargo nocturno desde las 10 p.m. hasta las 6 a.m., hace diez años esto implicaba el pago de horas extras más recargo nocturno. Es evidente entonces como la reforma laboral, amplió la jornada ordinaria de trabajo, ya que la situación anterior a esta reforma, era que el recargo nocturno debía ser pagado desde las 6 p.m. Esto se relaciona con lo que afirman Boltanski y Chiapello, con respecto al uso de los horarios de trabajo por parte de los empresarios como una forma de lograr flexibilidad laboral y mayores estándares de productividad a través de la prolongación de la jornada laboral:

“La utilización de los horarios de trabajo para obtener flexibilidad no pasa necesariamente por el tiempo parcial. El mecanismo puede funcionar igualmente en sentido inverso y pasar por un incremento de la carga de trabajo más allá del horario legal” (Boltanski y Chiapello, 2002: 313).

De manera que las obreras trabajan más horas de lo que anteriormente se consideraba como jornada laboral normal o justa, sin pago de horas extras, por el desmonte de estos derechos realizados a través de la Ley 789 de 2002 del gobierno Uribe. Con el desmonte de los derechos laborales a nivel nacional e internacional, se ha generalizado una situación, en la que trabajar ocho horas diarias se ha convertido en lo atípico. En el caso de la manera cómo se configura la jornada laboral para las obreras subcontratadas, son visibles los efectos nocivos de la reforma laboral del gobierno Uribe.

La situación presentada con respecto al impacto de la Reforma Laboral, Ley 789 de 2002, sobre las jornadas laborales de estas mujeres obreras subcontratadas, permite afirmar que la reforma laboral ha contribuido a una mayor explotación del trabajo de estas mujeres obreras, con la prolongación de la jornada de trabajo, incrementando para el empresario, la

⁷⁶ “La Corporación Cactus nace en 1995, como iniciativa de un grupo de profesionales de distintas áreas del conocimiento preocupadas/os por las problemáticas generadas alrededor de la producción y comercialización de flores cortadas para exportación en Colombia, especialmente las producidas en la Sabana de Bogotá”. Los informes de esta organización se han centrado especialmente en el trabajo de las mujeres en la floricultura. El informe fue consultado en la página web: www.cactus.org.co/.../mas_trabajo_menos_calidad_vida.doc acceso 20 de junio de 2011.

cuota de plusvalía absoluta. En este sentido, para la investigadora Consuelo Ahumada, las condiciones laborales actuales de los trabajadores son similares a las que se configuraban en la primera mitad del siglo XIX, la plusvalía absoluta se revela central en este período neoliberal y de flexibilidad laboral, ya que como se observa en el caso de la última reforma laboral colombiana, el centro de la explotación de la fuerza de trabajo sigue estando en la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo:

“Marx señala que la plusvalía relativa es la forma más propia de incrementar la ganancia en el modo de producción capitalista, mientras que la plusvalía absoluta corresponde más a etapas precapitalistas. La prolongación de la jornada de trabajo, como rasgo distintivo de las condiciones laborales en el siglo XXI, muestra la tendencia regresiva del sistema de explotación del capitalismo y de su expresión actual, el neoliberalismo” (Ahumada, 2006: 386).

De manera que se puede establecer, que de acuerdo a las jornadas laborales que tienen las entrevistadas subcontratadas en comparación con las contratadas directamente, este trabajo de maquila se puede caracterizar como un trabajo remunerado por horas pero que está en función del rendimiento. Es un trabajo de carácter intenso y alienante en sus ritmos de producción. Aparentemente, entre más horas trabajen las operarias subcontratadas, el salario aumenta, pero de acuerdo con lo afirmado por la entrevistada Carmenza, la cantidad que sube el salario es mínima, siendo el monto prácticamente igual al que se recibe en una jornada de ocho horas. Además, el caso de Carmenza da cuenta que esta jornada laboral de diez horas o más, produce cansancio, un fuerte dolor de espalda y alienación expresada como apatía frente al trabajo, es decir el desarrollo de una patología asociada a una jornada laboral extenuante. Para finales de diciembre de 2008 se estaba trabajando nueve horas y media. Aunque se establecen turnos, no hay horarios fijos y cada tres meses pueden variar dependiendo de la demanda de los productos. Éstos se definen de acuerdo a las variaciones del mercado, en relación con los objetivos que persigue la subcontratación: reducción de costos e inserción competitiva.

6.4. El salario

Se define el salario como el precio de la fuerza de trabajo del obrero, para sus gastos de existencia y reproducción, que el capitalista paga de su reserva de capital, para el uso de esta fuerza por determinadas horas o por la realización de una tarea. Según la definición de Marx, el salario de un obrero corresponde a las horas de la jornada laboral en la que trabaja para sí, ya que las horas restantes trabaja para el capitalista generándole plusvalía (Marx, 1977: 14-27). Este salario como precio en dinero, es un indicador de la calidad de vida del obrero. Con la introducción de la flexibilidad laboral la intensidad del trabajo tiende a subir, pero los salarios tienden a permanecer intactos e incluso a bajar.

El salario que recibe una operaria por la venta de su fuerza de trabajo está estrechamente ligado a la duración de la jornada laboral. De acuerdo con Marx, el salario de un obrero se determina con la medición del tiempo de trabajo invertido por este en la producción de una mercancía. En una jornada laboral un obrero trabaja un determinado tiempo para sí mismo, es decir produciendo el precio de su salario, el precio de lo mínimo que necesita para reproducirse como obrero, y la mayor parte de la jornada laboral trabaja para el capital produciendo la plusvalía, es decir la ganancia. En este sentido, el precio del salario nunca corresponde con lo efectivamente producido por la fuerza de trabajo del obrero. Y dado que

con la producción de plusvalía absoluta, el tiempo de trabajo excedente aumenta, el tiempo de trabajo necesario para la obrera se reduce y por ello sus salarios tienden a la baja.

En un contexto de flexibilidad laboral como en el que trabajan las entrevistadas, la plusvalía absoluta se ha convertido en el principal método de producción de ganancia para el empresario, con el incremento de la jornada laboral, es decir su alargamiento e intensificación, generando salarios más bajos para estas mujeres obreras.

6.4.1. El salario en la planta de Yumbo de Farmaquímicos, para los años 2000 a 2003

En la planta de Yumbo, entre los años 2000 2003, el salario recibido por las operarias era bastante bajo y precario, ya que se trabajaba por producción en el empaque de ofertas. Dado que las jornadas laborales eran bastante flexibles, de igual forma se flexibilizaba el salario.

“[Cuando apenas ingresaste a la fábrica en Yumbo ¿cómo era la forma de pago?] Era por producción, no tenía uno un salario fijo, sino que era por producción. Pues era muy... pues difícil, porque es una línea... pues cuando yo entré, entré al área de pañal y pues es una línea digamos de diez personas y todos pues tenían que trabajar al mismo ritmo pues para poder uno que le fuera bien, ya fuera en el día o en la quincena, porque pues si unos trabajaban más que otros pues eso se veía reflejado en la producción, y en el salario también. [¿Y entonces desde hace cuánto se empezó a pagar por... ya digamos por horas?] Pues de lo que yo entré, creo que como a los tres años más o menos” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

“Allá nos pagaban, primero por producción y luego nos empezaron a pagar por horas. Cada hora que trabajaba, se la pagaban. [Y por producción, ¿Cuánto más o menos se ganaba? ¿Cuál era como el estándar?] Como \$100.000. [¿Y trabajando cuántas horas?] No, yo no me acuerdo. O sea, una persona podía trabajar, pero eso estamos hablando hace como siete años, uno podía trabajar una quincena, diez días, como otras cinco días. Otro de pronto, doce. Pero así, uno no tenía un salario fijo, que uno dijera siempre voy a sacar esto. Pero no, uno a veces sacaba \$150.000, otras veces de pronto \$180.000, o a veces menos de \$100.000, dependía de lo que trabajara ahí y cómo le fuera cada día. Porque como pagaban por producción, entonces si no producía, así mismo no iba a ganar ese día. A veces gana uno más, y a veces menos” (Sara, mujer negra residente en Cali y nacida en La Dorada (Caldas), auxiliar de bodega en la planta de Yumbo, contratada directamente por Farmaquímicos, bachiller, 29 años, vive en unión libre y tiene un hijo).

El salario pagado no era fijo, porque las jornadas laborales no eran constantes, y aunque actualmente tampoco lo es, definitivamente el salario ha aumentado y mejorado con el pago por horas y la organización de la jornada laboral con el sistema de turnos de trabajo. Con el trabajo a destajo, nunca alcanzaban el precio del salario mínimo. Para obtener algo que se le acercara, todas las obreras debían trabajar a un ritmo muy rápido, que implicaba un mayor desgaste físico. La responsabilidad de obtener en cada quincena, un precio más alto en el salario, recae en la operarias y no en los empleadores. Por ello, las entrevistadas argumentan que si unas operarias eran más lentas que otras, se perjudicaba la producción y por ende el salario. En aquel momento, los salarios eran muy bajos, un salario quincenal de \$120.000 pesos se conseguía con catorce horas diarias de trabajo. Así describe la entrevistada Salomé este cambio en la forma de pago:

“[¿Y por qué se comienza a aplicar ese pago, ya por horas?] Pues primero que todo, Ingeniería siempre había estado pues en el área de pañal, y pues ahí no exigían por decir lo de las BPM (Buenas Prácticas de Manufactura), entonces ya cuando Ingeniería empezó pues como a coger otras áreas, que fue la de Yodora, pues ahí exigían las BPM, que es un examen especial pues que la gente debe saber de los medicamentos, para

el manejo de ciertos productos. Entonces ya pues el personal tenían que escogerlo que fuera pues... primero, que ganaran el examen y también pues que fuera un personal que les rindiera, y pues a veces, el personal pues por trabajar muy rápido y poder pues obtener como ganancias, a veces de pronto rechazaban los productos. Había muchas inconsistencias, entonces a raíz de eso Farmaquímicos le exigió a Ingeniería que debía pagar por horas y porque pues el mismo personal también se, pues sí, se revolucionó. Porque a veces el salario era pues muy malo. A veces uno trabajaba una quincena por decir... días que trabajaba uno de 7 a.m. a nueve de la noche y cuando uno iba a ver la quincena \$120.000 pesos. [...] entonces todos nos pusimos de acuerdo y dijimos que pasáramos la carta [de renuncia], pues que esa era como la solución a ver si así nos arreglaban algo. Entonces sí, casi la mayoría pasó la carta, y ellos hablaron con nosotros y desde ahí nos arreglaron [...] y pues ya ahí sí se vio más la mejoría en el salario” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

Como ya se mostró, lo regular era que se trabajaran doce horas, porque IENM era una empresa recientemente constituida, con un personal nuevo, con poca experiencia industrial, a diferencia de otras empresas contratistas que ya llevaban algún tiempo trabajando para Farmaquímicos. Esto influyó en la extrema precariedad de las condiciones laborales de aquel momento. A medida que los y las operarias de IENM ganan experiencia industrial con Farmaquímicos y se hace énfasis en la calidad de lo producido, las condiciones mejoran un poco más, aunque siguen siendo precarias. Actualmente las horas trabajadas se pagan sobre la base del salario mínimo, lo que ha representado una mejora, más cuando esto implicó el pago de prestaciones sociales como seguro de salud, aportes al fondo de pensiones y cesantías, entre otras. Sin embargo, el sueldo aún sigue siendo variable y precario.

6.4.2. El salario en la planta de Farmacauca – Villa Rica

La remuneración de la jornada laboral, con base en las horas trabajadas de acuerdo con el salario mínimo legal establecido y no sobre la base de la cantidad de lo producido, implicó el aumento del precio del salario pagado para las operarias subcontratadas por IENM. De acuerdo con lo que informan las entrevistadas, el pago del salario es quincenal. En cada quincena les descuentan el precio del almuerzo y los aportes al seguro de salud y al fondo de cesantías.

Sin embargo, de acuerdo con lo presentado anteriormente, el cambio del pago por producción al pago por horas, no ha implicado una mejora significativa en el salario y mucho menos alcanzar una estabilidad salarial. Y para alcanzar un salario similar o igual al salario mínimo legal, las operarias aún tienen que trabajar doce horas diarias, es decir en una jornada laboral extensa y agotadora. A partir de las afirmaciones de la entrevistada Deidi, compartido por las otras entrevistadas, se evidencia que el salario a pesar de ser pagado por horas, aún sigue dependiendo de la producción:

“Pues era el mínimo, pero pues a veces no alcanzaba, porque como nos pagaban por horas dependía más que todo del día que uno trabajaba. A veces nos iba bien y sacábamos \$200.000, \$280.000, como había quincenas que nos iba mal y sacábamos apenas \$100.000 o a duras penas apenas alcanzábamos los \$100.000, a veces era así. Entonces todo dependía... no tanto... si no de la cantidad de producción. Porque si la producción estaba buena, pues nos quedábamos hasta más tarde y pues eran más horas trabajadas. O si no, nos tocaba salirnos antes de que completara el turno de las ocho horas, para poder darle pie al otro grupo para que entraran también ellos a ganarse cualquier cosa en el día. Entonces sí, era por horas” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

Se evidencia entonces, que el salario no recompensa el esfuerzo realizado. De igual forma, si la producción no es constante, es porque hay factores que la afectan. Cuando esto ocurre, el empresario se protege, mitigando el impacto de las pérdidas que esto genera, con la reducción de los salarios; siendo las mujeres obreras las directamente afectadas cuando la producción baja. Los factores que afectan la producción casi siempre son externos, en tanto no tienen que ver con el desempeño laboral de las operarias. En este sentido, Boltanski y Chiapello afirman que uno de los objetivos de los empresarios al implementar los horarios flexibles es no tener que pagar más que el tiempo realmente trabajado. De esta manera, tratan de evitar el pago del salario en razón de los tiempos muertos, los períodos de baja producción y como ya se había mencionado, los períodos de vacaciones o de inactividad productiva que no son generados por la propia voluntad de las operarias. Se trata entonces de lograr una mayor intensidad del trabajo pero pagando el mismo salario: “(...) dejando fuera del tiempo remunerado todos aquellos tiempos muertos, los tiempos de formación, los descansos parcialmente integrados anteriormente en la definición de jornada laboral justa” (Boltanski y Chiapello, 2002: 347).

Como lo señala la entrevistada Deidi, lo atípico en una jornada laboral de ocho horas o menos es que logren alcanzar el salario mínimo, ya que sólo logran obtener \$100.000 pesos quincenales. Para conseguir el pago del salario mínimo, deben someterse a un mayor grado de explotación laboral, trabajando más de nueve horas diarias, en una jornada laboral extenuante. El monto del salario que reciben las obreras, en esta maquila no es constante, aunque el trabajo se organiza por turnos, se sigue dependiendo de la producción en relación con la demanda, y por ello las jornadas laborales siguen siendo irregulares. El turno de doce horas es el que deja mayor remuneración, pero es el que exige mayor esfuerzo físico y mental de las obreras. Es un turno en donde se alarga e intensifica la jornada de trabajo, que se traduce en mayor cansancio y desgaste físico para las operarias, pero en mayor productividad para la firma maquiladora. Por esta situación, el salario como indicador de la calidad de las condiciones laborales de las obreras entrevistadas, constituye su mayor fuente de quejas e inconformidad.

En el caso de las líderes de línea, el único incentivo salarial que reciben por ejercer esta función (se cumpla o no con las metas de productividad), es el pago de media hora más en la jornada laboral. Además no se les cobra el costo del almuerzo. A pesar de que se ha prometido premiar la mejor línea, es decir, la que cometa menos errores de calidad, esto no se ha cumplido, ya que cuando se ha logrado, se pasa por alto, o en caso contrario, se ha exigido un estándar de productividad muy alto.

“A veces ellos le dicen a uno: “si sacan la producción, a final de mes se les da un reconocimiento”, o sea, como un poquito más de plata. [¿Pero sí cumplen?] Nunca lo vemos. Uno saca la producción y saca hasta más, y uno nunca ve. Si les dan el reconocimiento, se los dan a ellos. A los de más alto cargo, pero para nosotras nunca llega nada” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Como señala la entrevistada, aunque algunas veces incluso sobrepasan la meta de una alta productividad, las obreras nunca reciben un incentivo salarial, que es lo que más importa para ellas. Los reconocimientos otorgados son principalmente de carácter simbólico, y se entregan a las supervisoras y altos mandos (jefes de planta, de personal, gerente). A mediados del año 2010, IENM fue reconocida por Farmaquímicos con un premio a la

calidad como la mejor empresa contratista que les prestaba servicio de maquila en ese momento⁷⁷. Este reconocimiento simbólico consistió en la realización de una reunión en un reconocido hotel ubicado en el oeste de Cali, en la que se entregaron botones y diplomas, a las supervisoras, verificadoras y jefes de planta. Las operarias no fueron invitadas, ni siquiera las líderes de línea. Además, a las supervisoras les entregaron bonos de \$50.000 pesos, canjeables en supermercados de la ciudad.

De manera que los incentivos otorgados son casi siempre simbólicos y nunca salariales. Sin embargo, desde hace aproximadamente diez meses se ha comenzado a premiar con un incentivo monetario, a la planta que logre generar una utilidad por encima del 80%. Y aunque oficialmente, debe otorgársele ese dinero⁷⁸ al jefe de planta, éste comparte el dinero con las supervisoras y las verificadoras. Los incentivos simbólicos o salariales funcionan como forma de generar adhesión, principalmente hacia las supervisoras, para que se esfuercen en el control del ritmo de producción, con el fin de obtener más ganancias. Pero para las operarias, quienes son las que más se esfuerzan, no hay ningún incentivo, se las excluye en el momento de los reconocimientos simbólicos y monetarios. Las obreras entrevistadas han mostrado inconformidad frente a esta situación. Esta falta de reconocimiento del trabajo y el esfuerzo realizado por las obreras genera apatía y desmotivación.

A pesar que las operarias manifiestan inconformidad con el salario recibido, ellas prefieren trabajar en las plantas de Farmaquímicos, porque como ya se había mencionado, las condiciones del lugar físico de trabajo son mejores que las de una planta como Conal. Sin embargo, aunque en Conal se paga por producción, y la jornada laboral es de doce horas, no necesariamente el salario es más bajo. En condiciones normales de producción, el salario es más alto que cuando se paga por horas.

Allá [en Conal] es doce horas, hace mucho calor, tiene uno que trabajar de pie, todo el día. [Claro, y les sale más bajo el salario]. O sea, si uno mueve la mano, trabaja rápido, después de que la máquina no se dañe y no haiga ningún problema, a uno le va bien. Gana más que por hora. [¿Verdad?] Pero si la máquina se daña, pues no gana uno, porque uno no hace nada. [¿Y a veces ha pasado así? ¿O las máquinas han estado funcionando bien?] Un día fuimos, y se acabó el sticker. Entonces como el sticker se acabó, y no llegó, nos tocó venirnos para la casa. Trabajamos muy poquito. (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

En el caso de las supervisoras, el salario devengado es un poco más alto que el de las operarias que participan del proceso productivo. El salario mensual de las supervisoras asciende a un poco más del mínimo, aproximadamente \$580.000 pesos, sin contar los descuentos por el almuerzo, seguro o pensión. Teniendo en cuenta estos descuentos, el salario recibido oscila entre los \$250.000 a los \$258.000 pesos quincenales.

Sí, pues a uno le pagan el mínimo, pero pues como es un cargo pues de supervisora, entonces le pagan a uno un poco más del mínimo (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

⁷⁷ Farmaquímicos objeto de estudio, tiene contrato con otras empresas contratistas maquiladoras como Servicios Integrales.

⁷⁸ El monto máximo al que asciende este incentivo por planta, es de \$200.000, dependiendo de las ventas y de los gastos generados.

Dado que a las supervisoras no se les paga del recargo nocturno, se las compensa pagándoles un poco más del salario mínimo. Las supervisoras afirman que ellas tampoco reciben un incentivo salarial, por la generación de mayor productividad, aunque como se mostró anteriormente han comenzado a recibir algunos beneficios monetarios.

“Pues eso siempre a uno le han dicho que sí, que hay que cumplir como con lo que ellos le exigen a uno, que es pues la productividad, que la hora dé, pues mejor dicho. Y, que pues, que uno cumpla como con todo, que cero inconsistencias, porque pues allá se manejan lo de las inconsistencias también, y que pues dependiendo de eso le aumentan a uno, pero pues hasta ahora eso no se ha cumplido” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

Para las supervisoras que anteriormente fueron operarias, asumir este cargo significa una mejora en el salario, tienen un poco más de estabilidad, trabajo constante en los períodos de baja producción, les cobran a un menor precio el costo de los almuerzos, se les paga auxilio de transporte y tienen servicio de buseta que las recoge en las mañanas.

“En el salario sí ha mejorado, porque antes trabajábamos por horas, y por ejemplo, si la línea no tenía producción, nosotros teníamos que quedarnos en la casa. Ahora si no hay producción, yo debo de ir a trabajar así sea en efervescentes pero no me pueden dejar en la casa. Entonces en cuanto al sueldo sí se ha mejorado. Y en beneficios sí, porque antes nos cobraban el almuerzo a \$1.950 y ahora nos los cobran a \$1.600 pesos, o sea, eso es un beneficio para nosotras. [El transporte...] El transporte también. [¿Se los pagan?] Nos dan el auxilio de transporte y fuera de eso tenemos transporte en las mañanas. Porque antes cuando éramos operarias, cuando yo era operaria no tenía transporte. En cambio ahora, ya si nos colocaron la buseta” (Eliana, mujer mestiza residente en Jamundí y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 24 años, soltera sin hijos).

6.4.3. El salario y la reforma laboral: Ley 789 de 2002

El salario de las obreras subcontratadas por IENM, se ha visto afectado por el desmonte del pago de horas extras y la reducción del porcentaje pagado por el recargo nocturno, con la Reforma Laboral Ley 789 de 2002. Sin embargo, como ya fue mostrado en el apartado sobre la jornada de trabajo, hay que destacar que Farmaquímicos, sí reconoce los incentivos de una jornada laboral extra a sus operarias, dado que cumple con los estándares de calidad BPM, y que exige el pago por horas a las operarias subcontratadas. Porque como ya se había mencionado, otras empresas diferentes a Farmaquímicos, que contratan el servicio de maquila a IENM para empaque de ofertas, al pagar por producción, ni siquiera pagan a su personal obrero el porcentaje del recargo nocturno establecido en la Ley 789 de 2002. A través de la subcontratación, las empresas se dan la libertad de ajustar a sus intereses y necesidades, el derecho laboral y las reformas laborales. Esta es una situación de extrema precarización, porque ya de por sí, esta ley implicó un desmejoramiento del salario mínimo, pero algunas empresas ni siquiera cumplen con lo estipulado por dicha ley.

En el apartado sobre jornadas de trabajo, se presentaron algunos de los impactos negativos de la Ley 789 de 2002 sobre las condiciones laborales de estas mujeres obreras. Así que vale la pena ampliar los efectos de esta reforma en relación con la violación que las entrevistadas advierten con respecto al pago del recargo festivo diurno. Cuando la jornada nocturna se programa en la noche del día ordinario a amanecer el día festivo⁷⁹ se liquida

⁷⁹ Estas jornadas se programaban con poca frecuencia para evitar el pago del recargo festivo diurno.

así: de 10 p.m. a 12 a.m. se paga el recargo nocturno, y de 12 a.m. hasta las 6 a.m. se paga el recargo festivo diurno, de acuerdo con lo estipulado por la reforma laboral. Sin embargo, la entrevistada Deidi señala que cuando se programaban jornadas nocturnas ordinarias para amanecer en días festivos, no se les pagaban el recargo nocturno de 10 p.m. a 12 a.m., sino que sólo pagaban el recargo festivo diurno desde las 12 a.m. hasta las 6 a.m. Al parecer esto sucedía con frecuencia:

“Recargo nocturno sí. En día normal y día festivo, eso sí. [¿Y cuánto era el valor?] De día normal era \$650 el recargo nocturno. Y día festivo era como \$1250, me parece. Porque casi no lo trabajábamos, el nocturno festivo. Porque casi siempre cuando era festivo... digamos que miércoles es festivo entonces trasnochábamos hasta el lunes a amanecer martes y martes a amanecer miércoles no iban, y ya volvían otra vez y ponían su día de trasnocho, el jueves ya. Casi siempre era así, y cuando era rareza que en talco trasnochábamos sábado a amanecer domingo. Pero eran muy poquitos los domingos. [¿Y el recargo nocturno desde qué hora se pagaba?] El recargo nocturno lo pagaban desde las 12 a.m., a media noche, a partir de ahí. Claro que ellos no nos pagaban así. Se suponía que tenían que pagarnos así pero no lo hacían. Nos pagaban de siete de la noche que empezaba el turno a 12 a.m., se suponía que tenían que pagarnos \$650 recargo nocturno, y de 12 a.m. hacia allá \$1250. No, ellos apenas nos pagaban, \$1250 de 12 a.m., o sea que el recargo nocturno de la noche anterior se perdía. Casi siempre era así, y eso era lo que nosotros alegábamos y ellos decían que nosotros no entendíamos. Que nosotros teníamos que entender, pero es que sí, nosotros no pedíamos que nos pagaran \$1250 toda la noche, porque no, toca partir mitad de la noche el recargo normal y el otro ya el de festivo, pero ellos decían que no. Ellos siempre nos pagaban a partir de medianoche. Eso ya era costumbre de ellos” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

La entrevistada manifiesta que debían pagarles desde la 7p.m. hasta 12 a.m. el recargo nocturno, sin embargo, con la reforma laboral, la jornada nocturna inicia a las 10p.m., lo cierto es que de acuerdo con la entrevistada, de todas maneras no pagaban el recargo nocturno de 10 p.m. a 12 a.m. del día ordinario, es decir dos horas no eran canceladas. De igual forma, para evitar el pago del recargo dominical, el día sábado sólo se programa la jornada nocturna hasta las 12 a.m. o 1:30 a.m. En el caso de las supervisoras, no se les reconoce un incentivo por más horas trabajadas, ya que ni siquiera se les paga el recargo nocturno o festivo. La única compensación que reciben las supervisoras en comparación con las operarias por más horas trabajadas, es que se les paga un poco más del mínimo. Con respecto al particular impacto que ha tenido la reforma laboral sobre las condiciones laborales de las mujeres, el ya citado informe de la corporación Cactus señala lo siguiente:

“La disminución del pago por dominicales y festivos, la ampliación de la jornada diurna y la consecuente reducción del recargo nocturno, afectaron los ingresos y profundizaron la discriminación laboral de las mujeres” (Cactus, 2004: 31).

Este desmonte de los derechos laborales con respecto a los salarios y las jornadas laborales, se ampara en la flexibilización de las legislaciones laborales, en el caso de Colombia con la ley 789 de 2002, las instituciones gubernamentales han sido permisivas en el control con el incumplimiento de las propias disposiciones contenidas en las reformas, como se evidencia en el relato de la entrevistada Deidi. Como afirman Boltanski y Chiapello, esto se explica por la permisividad de las legislaciones laborales en este período neoliberal y de flexibilización laboral, que se caracteriza por la generalización del “derecho negociado” por sobre el “derecho legislado” que “ha acentuado, por su parte, la disparidad existente entre los trabajadores en cuanto a sus derechos (...)” (Boltanski y Chiapello, 2002: 346). Lo que ha dado libertad al empresario de ajustar las legislaciones y reformas laborales a los intereses que más le convengan. De manera que, esta reforma laboral ha permitido la

desregulación y precarización del salario de estas mujeres obreras, no sólo por lo que ha estipulado, sino además, porque ella misma permite que algunas de sus disposiciones sean pasadas por alto por los capitalistas.

Con respecto al cumplimiento con el pago de salarios, no se han registrado problemas en este sentido, lo que sí reportan las entrevistadas, es el no pago de algunas horas trabajadas que no aparecen liquidadas en la nómina. Las operarias afirman que siempre se les resuelven estos inconvenientes y que se deben a errores de digitación.

“[Mirá, ¿alguna vez les han quedado debiendo los salarios?] No, o sea, a veces a ellos se les confunde un día, digamos que uno haya trabajado 14 días, de pronto a ellos se les confunde digamos un día... [No lo pagan]. Sí, pero entonces como uno tiene anotado en un papelito todo, entonces uno mira en la nómina cuando le llega, entonces si hace falta uno le hace el reclamo a ellos, y ellos en la otra quincena se lo consignan. [¿Y siempre lo resuelven?] Sí. [¿Y pasa mucho? ¿Ha llegado a pasar mucho eso?] No, pocas veces” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Aunque al parecer esas inconsistencias en las horas o días pagados no ocurren con mucha frecuencia y se resuelven de manera rápida, la entrevistada Jazmín afirma que en ocasiones no les solucionan. Sin embargo, a pesar de estos problemas de desfase en algunas horas no canceladas y de que en general, para las operarias entrevistadas la mayor inconformidad con sus condiciones laborales es con respecto al salario pagado, no se registran reclamaciones fuertes y organizadas de las obreras para exigir la mejora de salarios. Y aunque en varias oportunidades se han realizado reuniones con el dueño de la empresa IENM y con el jefe de planta de Farmacauca, contratado por esta empresa contratista, no se ha llegado a subir el precio del salario, más allá de lo estipulado legalmente en la negociación anual entre el gobierno, sindicatos y empresarios.

“No. Una vez le dije yo, porque él⁸⁰ me preguntó que yo qué quería de Ingenierías, y yo ah, no, que aumenten el sueldo. [¿Y él qué dijo? ¿Eso hace cuánto fue?] No, eso fue hace rato. Él ya no se reúne así con nosotros. Eso fue ahora rato que entró allá, porque él hacía mucho tiempo que no entraba allá. Y no mi amor, en eso sí, ellos ni contestan” (Carmenza, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijos).

Se evidencia entonces una falta organización obrera, no hay concepción en las obreras entrevistadas de otras formas de protesta más allá de reuniones con altos mandos. Se han propuesto en las reuniones con los jefes de planta y supervisores, pero el desconocimiento de otros mecanismos de presión obrera hace que sus exigencias no sean tomadas en serio. Los únicos incentivos salariales que se han aplicado son los que implementan por iniciativa propia, supervisoras como Salomé, pagando en algunas ocasiones media hora de más a las operarias de la línea, si se cumple con la meta de productividad.

“Sí. Claro, sugerencias pues de ellas. Y también por decir pues a veces que uno les dice: "vean, háganle más rápido", y a la hora que terminen pues se pueden ir, si se les puede dar media hora más pues se les da. Pues en talco era donde yo pues hacía eso, ahorita hay que mirar en Efervescentes si se puede hacer eso, o al menos pues a las líderes se les da ese tiempo ahí. Pues nosotros siempre lo que hemos querido pues es que como, pues un tiempo que dijeron que iban a darle un premio dizque a la mejor línea, que no tuviera inconsistencias, que tuviera menos inconsistencias y buena productividad. Pero eso sí no se ha logrado porque como ellas dicen que tiene que haber pues la producción y eso, y pues como han habido como altibajos ahí. Entonces pues eso ahí en Efervescentes no se ha logrado, pero en talco por decir como ellas a veces sí mantienen la

⁸⁰ El jefe de planta de Farmacauca contratado por IENM.

hora bien, pues ahí a veces uno si les da media hora más” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

De acuerdo con lo presentado, se confirma que la mayor queja de las entrevistadas es frente al salario pagado. La entrevistada Jazmín expresan la insatisfacción existente en las operarias subcontratadas por IENM, con respecto al salario:

“[O que si llegan a la meta se les va a pagar un poco más]. Eso. Sí, porque a ellos se les está pagando más. Por ejemplo, como yo dije un día, Ingeniería en Manualidades y las maquilas viven por las obreras, viven por nosotras. Y a nosotras, no nos están pagando ni lo que es, ni nada, las horas extras, nosotras tuviéramos horas extras estuviéramos bien. Muchas veces que nos esforzamos y llega a la quincena y nos decepcionamos. Muchas veces nos hacen falta horas y vamos y hacemos reclamos y... [A veces pasa a eso]. A veces nos lo solucionan, a veces no, entonces, todas esas cosas” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

Las entrevistadas consideran que el salario recibido es muy mal pagado, ya que deben trabajar más de ocho horas diarias para poder alcanzar el salario mínimo legal estipulado. La Reforma Laboral Ley 789, ha influido en esta situación, respondiendo a una dinámica neoliberal que busca disminuir los costos de la fuerza de trabajo. La reducción del precio de los salarios, es decir su precarización, sigue siendo fundamental para el aumento de las ganancias del empresario capitalista, en tanto el tiempo de trabajo excedente se incrementa y el trabajo necesario se reduce, con el alargamiento de la jornada de trabajo. La presencia estructural de un ejército industrial de reserva se mantiene vigente actualmente y explica los bajos salarios recibidos por las mujeres obreras entrevistadas, en tanto se ven obligadas a aceptarlos por la amenaza constante del desempleo.

La forma cómo es remunerada la jornada laboral para las obreras subcontratadas se encuentra dentro de los marcos legales que la permisividad del derecho laboral colombiano y sus reformas, ha otorgado a la generalización de los horarios flexibles. Sin embargo, con respecto a ciertas definiciones de lo que debe ser el trabajo decente a nivel mundial, como las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la duración de las jornadas laborales y su remuneración en el trabajo de maquila en Farmacauca, podrían calificarse de injustas y desiguales. La OIT en el año 2001 definió el trabajo decente como:

“(...) empleos estables y bien remunerados, protegidos por estándares aceptables de protección social, donde la libertad sindical sea una realidad y la negociación colectiva una práctica consagrada. Cuando hablamos de trabajo decente hablamos del respeto a la igualdad de género. De crear las condiciones para que la mujer trabajadora se integre al mercado laboral sin tener que aceptar salarios menores y condiciones de trabajo desfavorables. (...)”⁸¹

De acuerdo con esta definición del trabajo decente de la OIT, cuestiones como no ofrecer ningún incentivo salarial a las obreras por la intensificación de la jornada laboral⁸², la no programación de jornada nocturna festiva para evitar pagar recargo nocturno festivo, y la mala liquidación del recargo nocturno, dan cuenta de la contradicción existente entre las

⁸¹ Consultado en la página de internet: www.ilo.org acceso 15 de noviembre de 2009.

⁸² Incentivo salarial que se ofrece a las operarias si se cumple la meta de cero inconsistencias en el proceso productivo. Muchas veces han conseguido cumplir la meta, pero nunca se ha cumplido con el incentivo salarial.

reformas del derecho laboral colombiano⁸³, y las reglamentaciones sobre el trabajo decente, como las propuestas por la OIT.

6.4.4. El salario para el personal contratado directamente por Farmaquímicos

El salario en el cargo de auxiliar de bodega, en el caso de la entrevistada Sara, contratada directamente por Farmaquímicos, se establece de acuerdo al contrato firmado. Cuando las operarias aún se encuentran en período de prueba, como Sara en el momento de la entrevista, se les paga el salario mínimo incluyendo horas extras y recargo nocturno. Pero cuando se obtiene el contrato como personal fijo, de acuerdo a la antigüedad, se pagan más beneficios laborales como primas, y el salario pagado aumenta por encima del mínimo ascendiendo a unos \$650.000 pesos (sin el pago de horas extras), y puede llegar a unos \$800.000 pesos. Otra gran ventaja en el salario que recibe Sara, a pesar de que aún se encontraba en el período de prueba, es que le pagan auxilio de transporte y además tienen transporte propio, una buseta que la recoge en su casa. Esta es una gran diferencia para comparar con la situación de las supervisoras contratadas por IENM, que viven en Cali o Jamundí a principios de este año, con respecto al transporte, ya que IENM sólo cubría una parte del valor del pasaje Cali – Villa Rica, y ellas debían pagar el transporte urbano de su propio dinero. Además no las recogen en la puerta de sus casas. Esta situación mejoró recientemente ya que IENM cubre el costo completo del pasaje Cali – Villa Rica, y ha contratado una buseta que las recoge, pero en un punto específico de la ciudad, no en sus casas. Las supervisoras deben seguir cubriendo el costo del pasaje urbano. En el caso de las operarias residentes en Villa Rica, no les pagan auxilio de transporte, porque se desplazan en bicicleta hasta la fábrica.

“Pues cuando uno ingresa, en período de prueba y todo eso, pues empieza con el mínimo, pero pagan horas extras, recargo nocturno, todo le pagan a uno. Y ya después, la verdad no sé en cuánto está el salario allá en Farmaquímicos. El salario en Farmaquímicos es muchísimo más alto que el mínimo. Supera más de seiscientos y pico sin contar horas extras. O sea que las muchachas, las que ya son antiguas allá, se sacan \$900.000, un millón, al mes. [¿Pero en este momento tienes?] No, tengo todavía el mínimo. Con horas extras y todo eso. [Pero con la horas extras...] Me va bien. Le va bien a uno. [¿A cómo están pagando las horas extras?] No, a mí me explicaron y me dijeron de todo eso, pero la verdad, yo no sé cómo sacar esas cuentas. Pero para qué, pero le pagan a uno todo lo que es, hasta la risa le pagan. Y que uno tiene transporte, le pagan auxilio de transporte. Sí, y de todas maneras el transporte uno lo tiene, esa es la súper ventaja. Porque imagínate, tiene uno transporte y se lo pagan. (Risas) Sí, claro, porque ya la plata que gastaba en transporte, ya ahora me la ahorro. Y pues que Yumbo ya es otro municipio, entonces uno para ir allá tiene que coger dos buses. Entonces ya es mucha la plata que uno se ahorra” (Sara, mujer negra residente en Cali y nacida en La Dorada (Caldas), auxiliar de bodega en la planta de Yumbo, contratada directamente por Farmaquímicos, bachiller, 29 años, vive en unión libre y tiene un hijo).

La entrevistada Sara reconoce una mejora significativa en el salario obtenido, una satisfacción con las condiciones laborales ofrecidas en Farmaquímicos, en comparación con las que tenía subcontratada por IENM.

“[...] Estoy pero bien. Yo sé que el otro año ya estoy mejor, y que por ejemplo allá, que le va muy bien a uno, que a uno le pagan hasta la risa, que le pagan primas extraordinarias, prima por antigüedad, prima por yo no sé qué, bueno, un pocotón de primas le pagan a uno. Y pues la diferencia con el contrato, es que a usted no le dan sus cesantías, no era tan así como en la otra que cada año, no. Las cesantías son para cuando usted las

⁸³ Reformas de este tipo también se han aplicado en otros países, incluso en los del llamado primer mundo.

quiera sacar, para su casa, para estudio o algo así. Y ese es el proyecto, yo no sacar las cesantías. Hasta cuando tenga bastante para ver si se compra una casita” (Sara, mujer negra residente en Cali y nacida en La Dorada (Caldas), auxiliar de bodega en la planta de Yumbo, contratada directamente por Farmaquímicos, bachiller, 29 años, vive en unión libre y tiene un hijo).

El salario que actualmente recibe la entrevistada le permite visualizar posibilidades de ascenso y de seguir mejorando sus condiciones laborales. Dado que se pagan muchos más beneficios laborales como las primas extraordinarias y por antigüedad, y las cesantías pueden ahorrarse. Esto influye en la construcción de una identidad positiva con Farmaquímicos, que aún sigue inscrita en un modelo más tradicional-familiar y paternalista. Cuando la entrevistada señala, que va a ahorrar las cesantías para comprar su casa, se evidencia que esta mejora en el salario posibilita la construcción de planes y proyectos a futuro. La entrevistada puede proyectar que el próximo año va a estar mejor en términos socioeconómicos. Hay aquí una gran diferencia con la inconstancia y flexibilidad de las condiciones laborales de las obreras subcontratadas por IENM. En este sentido, se puede establecer que las buenas condiciones laborales de las que goza el personal fijo y directamente contratado por Farmaquímicos, dependen de la precarización de las condiciones laborales del personal operario subcontratado para labores de envase y empaque. Esta situación no es exclusiva de la relación entre IENM y Farmaquímicos, sino que como señalan Boltanski y Chiapello, corresponde a transformaciones globales sobre el conjunto de la estructura social. Estas transformaciones han generado una dualización del trabajo asalariado que ha fragmentado el mercado de trabajo:

por un lado, una mano de obra estable, calificada, beneficiada por un nivel salarial relativamente elevado y frecuentemente sindicada en las grandes empresas; por otro, una mano de obra inestable, poco cualificada, infrapagada y escasamente protegida en las pequeñas empresas que prestan servicios anexos (Boltanski y Chiapello, 2002: 319).

6.5. Las prestaciones sociales

Se definen las prestaciones sociales como los derechos laborales y las garantías sociales que hacen parte de las condiciones laborales reguladas por las relaciones industriales en un plano contractual, en referencia a lo jurídico. Estas prestaciones sociales como derechos laborales hacen parte del salario pagado, que permiten la reproducción de la fuerza de trabajo y definen la calidad de vida de las mujeres obreras.

Para Colombia, las prestaciones sociales son beneficios legales adicionales al salario regular para cubrir algunos riesgos y necesidades de los trabajadores. También existen prestaciones sociales extralegales que son pactadas entre empleadores y trabajadores y pueden responder a una convención colectiva. Las prestaciones sociales legales son: el régimen de seguridad social que incluye seguro de salud, pensiones y riesgos profesionales, prima de servicios, auxilio e intereses de cesantía, vacaciones, auxilio de transporte, subsidio familiar, calzado y vestido de labor. Además los aportes parafiscales y por caja de compensación familiar al ICBF y al SENA.

En el caso de las mujeres obreras subcontratadas analizadas, lo primero que hay que señalar es que con el cambio del trabajo pagado por horas, las obreras obtuvieron el derecho al pago de prestaciones sociales, ya que en el período del pago a destajo, la única prestación de ley a la que tenían derecho era el seguro de salud. Inicialmente cuando se estableció el

pago por horas, las operarias tuvieron derecho a las siguientes prestaciones sociales: seguro de salud, pensión y pago de las cesantías cada año, es decir, cada vez que se vencía el contrato. Actualmente, y desde el año 2004, cuentan además con la afiliación a caja de compensación familiar (subsidio para hijos, recreación), riesgos profesionales (ARP), que tal vez sea la mejora más importante en términos de seguridad laboral.

6.5.1. Las vacaciones

El derecho a la remuneración de las vacaciones, es una de las prestaciones sociales que no están garantizadas para las obreras subcontratadas por IENM. En este caso, el período de vacaciones corresponde con las vacaciones remuneradas de los operarios y trabajadores contratados directamente por Farmaquímicos. Las vacaciones van de diciembre a enero que incluye las fiestas de navidad y fin de año, y en el período de Semana Santa. En esos meses se suspende la producción en la planta de Farmacauca.

“No, no ha pasado más. No, pues lo único es por decir en el período de la Semana Santa que fue en marzo que sí se paró como 15 días, pero fue porque la planta salió a vacaciones. Entonces pues, durante esos días la planta no producía, pero porque ellos estaban en vacaciones. [¿Quiénes estaban en vacaciones?] Pues todos los operarios, y también los administrativos de Farmacauca. [¿Pero de Ingeniería o también de Farmaquímicos?] Sí, de Farmaquímicos. [Allí, digamos el personal de Farmaquímicos solamente son como administrativos ¿o ellos tienen operarios?] Ah, sí. También tienen operarios. [¿Contratados directamente por Farmaquímicos?] Claro, sí” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

“No, nosotras no tenemos vacaciones, cuando nos hacen la liquidación, hay un pedacito que dice vacaciones y hay un porcentaje y un valor, pero, así que nos den vacaciones, no. Cada año que nos liquidan, si la empresa sigue, nosotras debemos de seguir trabajando, si paramos, esas son las vacaciones. Pero que nos digan a usted le tocaron vacaciones en este mes, no, nunca” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

La entrevistada Jazmín afirma que al parecer en la liquidación que se les paga al finalizar el año, hay un ítem que corresponde a vacaciones, lo que daría a entender que probablemente estas se remuneren al finalizar el contrato en diciembre de cada año. Ya que se accedió a una copia de la liquidación que se les otorga antes del vencimiento del contrato y aunque allí efectivamente aparece un porcentaje correspondiente a las vacaciones. Sin embargo, se sabe por una fuente de primera mano, como la supervisora Salomé Caicedo, que esto se incluye solo para dar la apariencia de que se remuneran las vacaciones, pero en realidad la empresa IENM no lo hace. Además, esto se corrobora en el caso del personal contratado directamente por Farmaquímicos, ya que sus vacaciones son remuneradas, otorgadas durante la vigencia del contrato y pagadas por adelantado. En este sentido, la entrevistada Maryi manifiesta reconocer que al estar contratadas bajo la forma de subcontratación, desde el marco legal colombiano no tienen derecho a vacaciones remuneradas:

“Eh... las de Semana Santa, pues ahí una semana, porque de todas maneras el trabajo es con contratista. Si fuera directamente con la empresa, sí tendría uno derecho a sus vacaciones normales, que son como trece o diecisiete días. Pues yo lo entiendo así, y pues no sé si de pronto esté errada, que uno con contratista pues también tenga derecho a vacaciones, pero yo creo que no. Sí, pues a veces uno para, entonces todo ese tiempo se está uno en su casa. Pues ellos no estipulan eso” (Maryi, mujer negra residente y oriunda de la vereda Chalo (Villa Rica), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, soltera con tres hijos).

La no remuneración de las vacaciones como parte de las prestaciones sociales, implicaría un incumplimiento con el salario de una jornada laboral legal justa. Y esto es además, un indicador de precariedad y flexibilidad del contrato firmado por las operarias subcontratadas. Como señalan Boltanski y Chiapello “la precarización del trabajo y el desarrollo de la subcontratación permiten, en primer lugar, no pagar más que el tiempo realmente trabajado” (Boltanski y Chiapello, 2002: 347). Por ello, las vacaciones no son remuneradas, ya que se dan en el período de vencimiento del contrato, cuando las operarias presentan carta de renuncia voluntaria y son liquidadas, lo que puede entenderse como un período de desempleo para ellas. Ni siquiera en el caso del personal administrativo como las supervisoras y los jefes de planta, las vacaciones son remuneradas.

Otra de las prestaciones a las que tienen derecho estas obreras, que podría afectarse con el establecimiento de la renovación del contrato cada tres meses, es el pago del subsidio para los hijos dado por la caja de compensación familiar a la que se encuentran afiliadas. Como ya se había señalado anteriormente, tal situación con el contrato implicaría para las operarias dejar de recibir por lo menos un mes de subsidio, mientras el contrato vuelve a ser firmado y renovado. De manera que si se renueva cada tres meses el contrato, en el año perderían por lo menos tres meses de subsidio. En el caso de las mujeres obreras que tienen más de un hijo, esta situación tendría un mayor impacto sobre sus condiciones socioeconómicas. Esto es un indicador de que cada vez se flexibilizan más los mecanismos de contratación lo que incide directamente en un desmejoramiento o disminución de las prestaciones sociales a las que las operarias tienen derecho.

6.5.2. El seguro de salud

Se había señalado anteriormente, que el pago de pensión y seguro de salud, a las operarias subcontratadas, se les descuenta quincenalmente del salario. En una quincena se les descuenta seguro de salud y en la siguiente, cesantías, es decir que cada una es descontada mensualmente, rotando las quincenas en las que se descuentan. Y cada mes les llega el reporte o extracto de los aportes en pensiones y cesantías.

En el caso específico del seguro de salud, existe una contradicción ya que las obreras tienen derecho a este componente de las prestaciones sociales. Sin embargo, pareciera que al mismo tiempo, se les impide acceder a este derecho, porque se han establecido varias restricciones al momento de solicitar permisos para citas médicas. En general, cuando se solicita un permiso en día de trabajo, no se remunera el tiempo en el que la operaria está en uso de su permiso. Sólo se le remunera desde el momento en que luego de hacer la actividad para la que solicitó el permiso, vuelve a su trabajo. Los permisos de trabajo no son remunerados, ni siquiera los que se solicitan para cita médica general⁸⁴.

⁸⁴ Los permisos para citas médicas no se encuentran regulados por la legislación, por lo que al empresario se le da la libertad de decidir si deben ser remunerados o no. El artículo 57 del código sustantivo del trabajo, señala algunos permisos como los de calamidad doméstica pero no especifica sobre las citas médicas. Algunos abogados señalan que siendo el derecho a la salud, un derecho constitucional y no dar permisos para citas médicas y además no remunerarlos es violar este derecho fundamental, por tanto el acceso a la salud dependería de las jornadas laborales. Sin embargo, otros señalan, que los trabajadores tienden a abusar de las citas médicas, como una excusa para no asistir al trabajo.

Las entrevistadas expresan haber tenido problemas para que les autoricen permisos para sacar una cita médica. Para IENM y Farmaquímicos, sacar una cita médica, significa perder productividad. Sólo se autoriza para atender cuestiones que se consideren muy graves, según el criterio del empresario a través de las órdenes que se dan en este sentido a los jefes de planta y a las supervisoras. La toma de una citología, -fundamental para la salud sexual de las mujeres-, no es considerada importante y se ponen muchas trabas para poder sacar una cita de este tipo.

En este sentido, el proceso que deben seguir las operarias para sacar citas médicas es el siguiente: primero, deben pedir el permiso para cita médica con dos días de anterioridad. En segundo lugar, si el mismo día más de dos personas necesitan el permiso para ir al médico, sólo se les puede dar a dos. Se ha estipulado que a una línea de producción no le pueden faltar más de dos operarias porque se afecta de manera considerable la producción. Por ello ha ocurrido con frecuencia que se les niega el permiso a las operarias, a pesar de ya haber sacado la cita. Para las obreras esto implica perder la cita, e incluso cancelar la multa asignada por la EPS, por incumplimiento. Cuando a algunas operarias no las han dejado asistir a su cita médica, se han generado problemas de índole laboral y hasta personal entre supervisoras, jefe de planta y operarias. En tercer lugar, luego de salir de la cita médica, deben tratar de volver inmediatamente al puesto de trabajo. Si no se presenta a trabajar por la cita, ese día no se remunera. Esta situación genera problemas, porque se han dado casos en los que más de dos personas han solicitado permisos para el mismo día con anterioridad, y a alguna de ellas han tenido que negárselo, o incluso estas obreras han tenido que irse en contra de la voluntad de supervisores y jefes de planta para no perder la cita médica. En este último caso las obreras se han arriesgado a tener un llamado de atención o perder el trabajo:

“[Incluso como que no dejaban ir a más de dos personas, algo así]. Por ejemplo si usted tiene tal examen, ahí mismo, a cómo llegó: “vea fulano”, porque si había otra que se le adelantaba, perdía. Usted tenía que aplazar eso, porque no podía irse. Y hubo mucha gente que se fue y no: “y yo como hago, me tengo que ir”, y contra la voluntad se tenía que ir porque qué más podía hacer” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

Se considera, que existe una contradicción entre tener derecho al sistema de salud y la obstaculización de la asistencia a las citas médicas. Aunque es cierto, que algunos trabajadores tienden a abusar de las citas médicas para evadir sus responsabilidades laborales, negar y no remunerar los permisos para citas médicas con justa causa, constituiría una violación al derecho a la salud.

De igual forma, no permiten el intercambio de turno entre las operarias, para que una de ellas pueda asistir a una cita médica. En algunas ocasiones dos operarias acuerdan reemplazarse en el turno: si una de ellas tenía que ir a trabajar de 7 a.m. a 3 p.m., entonces va de 3p.m. a 11p.m. y su compañera la reemplaza en el turno de la mañana. Aunque no hay razones claras para no permitir el intercambio de turnos, ya que al fin y al cabo no se afecta la producción, pareciera una forma de minar ciertas formas de solidaridad obrera, que pueden verse como peligrosas en tanto podrían fortalecerse con el tiempo, y derivar en la exigencia de mejores condiciones laborales.

En el caso de las incapacidades, éstas son remuneradas, pero se presentan irregularidades en la forma en la que se efectúa el pago. Cuando la incapacidad es cubierta por la EPS, está se encarga de pagar un 75% de los costos, pero cuando la incapacidad se otorga por un accidente laboral es cubierta por la ARP, la cual debe pagar el 100% de los costos, sin embargo, las entrevistadas señalan que en algunos casos no cubren todo el porcentaje estipulado:

“No, bueno yo nunca estuve incapacitada. Pero mis compañeras me decían que a ellas les pagaban, después de que estuviera radicada y con los sellos les pagaban incapacidad. Lo que si era que si por ejemplo, las que estábamos trabajando en la planta trabajamos doce horas, a ellas apenas les reconocían ocho. No les reconocían el turno completo, apenas era ocho horas y no más. Y ahora último como que tenían un problema porque como que les iban a empezar a pagar... el seguro iba a empezar a pagar no desde el primer día, sino como desde el segundo día, a partir del día que... Entonces si eran cuatro días a usted apenas le pagaban dos, ni el primero ni el segundo se lo pagaban. Tercero, cuarto y quinto ya esos sí los reconocían. Y que cuando eran dos días apenas, como que le reconocían la mitad, algo así. Lo cierto es que hubo un problema con eso que yo no estuve muy enterada, pues porque yo nunca tuve, pero las compañeras sí a lo último se quejaban de eso. Y para los permisos, si yo pedía un permiso y no iba en todo el día, perdía todo ese día de trabajo. Y si por ejemplo... ellos querían esto: si la cita mía era a las 8 a.m. yo iba al seguro a las 8 a.m., tipo nueve de la mañana ya estaba desocupada y de ahí irme a trabajar. [...] De una a trabajar. Si yo tenía que ir a hacer una vuelta o algo, a como desocupara, ahí mismo, o a veces las muchachas hacían... pedían la última cita del día, la última ficha, entonces iban y trabajaban el turno de la mañana y en la tarde ellas iban y hacían su vuelta. Así hacían. [Pero la idea era que no se perdiera...] Claro porque si se pierde un día, imagínese, son como ocho horas, eran como trece mil y pico que uno se perdía, que a uno le servía para algo. O si por decir algo mi compañera estaba en el turno de la tarde y yo necesitaba tener la mañana libre, entonces ella venía en el mío y yo venía en el de ella. [Intercambiaban]. Intercambiábamos, sí. Claro que ellos no nos aceptaban mucho eso, no sé por qué, porque de todas maneras el trabajo se iba a hacer, pero a ellos no les gustaba, ahora último tampoco lo estaban permitiendo. Y uno les pedía un permiso y era un problema. Sí, eso pedir un permiso era un lío” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

“[Cuando a ustedes las incapacitan, por ejemplo en tu caso, ¿Les pagan esos días de incapacidad que no pueden ir a trabajar?] Sí no los pagan. Cuando es la EPS, cuando es una enfermedad normal, digamos gripa o así, que tiene que ver con la EPS, pagan un porcentaje, que tiene que ser el 75 por ciento. Cuando es en mi caso, que es la ARP, sé que deben pagar el 100%, pero hasta ahora yo no puedo garantizar el 100%, porque a mí no me están llegando los volantes de pago. Sé que andan embolados, embolados. [...]” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

Cuando se pagan las incapacidades no se reconocen todas las horas trabajadas, no se remunera el día de trabajo completo, en un turno de ocho horas, sólo cancelan cinco horas diarias. Además, al parecer la incapacidad no se estaba pagando desde el primer día que se radica, sino desde el segundo.

“[...] y la incapacidad, ahorita ya no la pagan normal como si fuera el turno... Digamos si estaba en un turno de ocho horas, cuando adquirió la incapacidad, que le pagaban las ocho horas a uno, no. Ya no le pagan las ocho horas, le pagan cinco. [Solamente cinco horas]. Sea el turno que sea le pagan solo cinco” (Maryi, mujer negra residente y oriunda de la vereda Chalo (Villa Rica), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, soltera con tres hijos).

El caso de la obrera Jazmín que sufrió un accidente laboral y hasta el momento de la entrevista, se encontraba incapacitada, da cuenta de la resistencia que hay por parte de los empresarios para tratar este tipo de situaciones. Desde el punto de vista racional de los empresarios, hay un rechazo hacia las operarias incapacitadas, y hasta algunos médicos parecen colaborar con los empresarios en este sentido. Aunque el empresario, no puede

eximirse de pagar las incapacidades, se intenta que éstas se otorguen solo en los casos más graves. Además, ha ocurrido con frecuencia la situación en que las obreras deben ir a trabajar incluso cuando aún no se han recuperado de sus enfermedades o dolencias, simplemente porque se les ha vencido la incapacidad y no se las han renovado, esto las obliga a renovar la incapacidad para evitar ir a trabajar estando aún enfermas.

“Sí, me caí, me golpié duro, pero me dio como pena porque venía un señor, y entonces yo traté de pararme sola y seguir. Pero cuando me paré, sentí que no podía. Entonces el señor, ahí se dio cuenta y salió, y me ayudó a parar. Entonces ahí fue que ya se hizo el reporte de accidente de trabajo, me iban a mandar para la casa... [¿Y ese reporte le corresponde a la supervisora?] Sí, dejan allá en la empresa una copia, la otra copia en el hospital, pero le mandan una copia a Suratep y yo también me quedo con una copia. [¿Y allí ya te fuiste para la casa?] No, me iban a mandar para que fuera a la EPS, a ver qué pasaba, pero no. Entonces ahí tocó llamar a la ambulancia y todo, un médico laboral para qué me mirara y decidiera a ver qué pasaba conmigo. Y ya con lo que me puso el médico laboral no me pasó el dolor y me mandaron a un hospital, y de ahí a un hospital, al otro, y ahorita estoy acá. [¿En qué parte fue?] Fue en toda esta parte de la espalda (señala la parte alta de la espalda), donde supuestamente tenía el hematoma, no entiendo por qué si supuestamente yo ahí casi no me golpié, pero yo me golpee más que todo fue esta parte (señalando su espalda baja). Entonces, después me mandaron a suspender otro tratamiento que estaba haciendo porque era el que me está provocando el mareo, lo hice, luego me miró un especialista y me dijo que ya no tenía nada. Me hicieron esperar desde las 11 de la mañana hasta las nueve la noche que llegó el especialista. No me examinó, simplemente miró la radiografía, me miró ahí acostada, me dijo: “usted no tiene nada, vaya para la casa. No le voy a dar ni incapacidad ni nada porque usted ya puede ir a trabajar”. Y yo así, estaba desconcertada esa noche, llamé a Suratep y me remitieron para otra clínica. Al otro día fui a la clínica y ahí me atendieron muy bien, me dieron con el problema, me dijeron que podían ser lumbalgias, sí detectaron el dolor, me trataron para qué, muy bien, me pusieron citas. Pues me asesoraron muy bien, me dijeron: si usted sigue sintiendo dolor tiene que volver inmediatamente, y desde ahí he estado allá en esa clínica. [...]” (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

“Pasó con una niña. Ella se cayó en Vitamina y estuvo un poco de tiempo incapacitada, tenía que ir al médico, y ella regresó a trabajar ya por orden médica, pero no podía hacer nada. Entonces tenía que estar todo el tiempo quieta, quieta, quieta y eso se le respetó. Hasta que ya se terminó el contrato y ya no regresó más” (Eliana, mujer mestiza residente en Jamundí y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 24 años, soltera sin hijos).

El caso de Jazmín, da cuenta de que las incapacidades por accidentes laborales pueden generar la no renovación del contrato de trabajo, es decir facilitar el despido de la obrera. Ella perdió su puesto de trabajo, luego de pasar varios meses incapacitada. Desde el punto de vista racional de los empresarios, las incapacidades significan reducción de la productividad y generación de pérdidas. Además, implica asumir los costos laborales de pagar un salario a alguien que no está trabajando, por tanto, prefieren prescindir del personal que permanece mucho en esta situación. Pareciera entonces que el empresario quisiera evadir el pago de incapacidades, pero la normatividad en este sentido, y más en el caso de los accidentes laborales, les impide hacerlo.

“Respecto a las incapacidades, pues eso sí es un problema porque pues en la planta de allá es como donde más la gente se incapacita, entonces hasta han sacado una estadística ahí que esa es la planta donde más se incapacita la gente, pero pues uno ahí qué puede hacer. Eso ya no es culpa de uno porque pues igual si se enferma y va al médico, y le dan incapacidad, se la tienen que pagar. [Pero entonces ellos pues...] Sí, a ellos no les gusta, pero igual la tienen que pagar. Pero claro, a ellos no les conviene que haya gente incapacitada, gente pues enferma o así porque pues como no les está produciendo” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

“No, ¡ay!, enfermarse en IENM eso es un delito. Es un problema. (...) Y a ellos no les gusta que uno se les enferme. No, ellos dicen que no, que ellos en ningún momento han contratado gente enferma. Pero no se dan cuenta que cuando uno tiene exceso de trabajo, también se enferma. Ah, y ahorita una incapacidad de más de cuatro días, oyó. ¡Ay!, esa gente se quiere morir. No saben pues qué hacer. Quieren que uno se pare de la cama a irse a trabajar”. [Incluso como que hay muchas que les ha tocado así, no. O sea si ya se les acabó la incapacidad, pero de todas manera tienen...] Sí, porque yo tuve una compañera también y ella tuvo amenaza de aborto, ella estaba en embarazo, y tenía que un dolor, un dolor, un dolor, eran como las 10 de la mañana y al medio día, no almorzó porque el dolor era impresionante, que yo le dije: “y usted qué espera”, y que no, entonces yo fui y hablé con el jefe de planta, mire que Nora está así y asá, ella es una comadre mía, miré que ella está así y eso puede ser una amenaza de aborto. Entonces él dijo, ah, pues que se vaya. Al mediodía, verdad, ella ni almorzó sino que ahí mismo se cambió y se fue. Llegó al hospital y que era amenaza de aborto y le mandaron tres días de reposo, y le dieron esos tres días y ella siguió con el malestar pero el cuarto día le tocó irse a trabajar. Entonces saliendo de allí, fue donde el médico y ahora sí le dieron 15 días de incapacidad porque estaba bastante maluca. Usted cree que se le venga ese muchacho aquí, imagínese. Y ahí sí ellos con decir: “usted no dijo”, porque ellos son así, cuando ellos se ven acosados, le echan la culpa a uno” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

Como lo señala la supervisora entrevistada Salomé, la planta de Farmacauca cuenta con el promedio más alto de personal incapacitado. Una incapacidad de más de tres días es un factor que genera molestia en los altos mandos de IENM, esto se relaciona con el hecho de que hayan sacado estadísticas de las plantas que más reportan incapacidades de personal. En estrecha relación con esta situación, las operarias también afirman que en IENM “no les gusta la gente enferma”, las obreras que llevan mucho tiempo incapacitadas comienzan a ser descartadas. Tarde o temprano son despedidas bajo la forma de no renovación del contrato, como en el caso de Jazmín. Como señala Deidi, en la planta hay una enfermera permanente y un médico laboral⁸⁵ que atiende tres veces a la semana, que las atiende y receta, pero si las operarias van con frecuencia, ellos reportan esta situación con el jefe de planta y esto genera inconformidades de parte y parte. Sin embargo, las entrevistadas advierten que la empresa de todas maneras presta atención a los accidentes laborales e incapacidades de las operarias:

“Sí. La persona que esté incapacitada, no puede laborar. Si labora, tiene que ser por ejemplo que yo no me dé cuenta que fue incapacitada, o que no presenten ninguna incapacidad. Pero mientras ella esté incapacitada, no puede trabajar. Ella manda su incapacidad con algún compañero y él nos la hace llegar pues para que se le pague. Ellos sí cumplen esas reglas” (Eliana, mujer mestiza residente en Jamundí y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 24 años, soltera sin hijos).

En el caso de las obreras en estado de embarazo y lactantes, la incapacidad por licencia de maternidad se paga de la siguiente forma. Las operarias deben presentar la constancia de su embarazo, para que se les permita trabajar ocho o nueve horas diarias en jornada diurna, ya que no se les permite trabajar la jornada laboral nocturna. La entrevistada Deidi afirma que “tienen un trato especial” con ellas, en tanto se les permite salir a almorzar antes de la hora estipulada, es decir son las primeras que salen a almorzar, de esta manera pueden tener un mayor tiempo de reposo. Siempre trabajan sentadas, no realizan actividades pesadas o que exijan esfuerzo físico, como levantar cajas, e incluso tratan de que la obrera en estado de embarazo, pueda llevar el control médico de su embarazo en la misma planta, con la enfermera asignada. Luego de que tiene lugar el proceso de parto, a partir de ese momento, se les otorgan casi tres meses de incapacidad, conocida como licencia de maternidad, en los

⁸⁵ El médico y la enfermera son contratados por Farmaquímicos.

cuales no deben ir a trabajar. Sin embargo, cuando el embarazo se les complica a algunas, desde el octavo mes de embarazo se les puede otorgar la licencia, pero esto implica que a partir del momento del parto, solo se le darían dos meses más de incapacidad, porque el primer mes de licencia se otorgó antes del parto. De manera que, si el embarazo se complica no se amplía el período de incapacidad por más de tres meses, sino que se dan los mismos tres meses, pero con lo que se acorta la incapacidad post-parto, lo que se conoce popularmente como “período de dieta”. La legislación laboral colombiana estipulaba que la licencia de maternidad debía ser otorgada por doce semanas (84 días), aunque recientemente se sancionó la ley que la amplía a catorce semanas, de acuerdo con el estándar internacional de la OIT. Y sin embargo, el período de licencia por maternidad sigue siendo uno de los más cortos a nivel latinoamericano:

“A la hora de comparar los días de licencia por maternidad con derecho a salario que tienen las madres, nos damos cuenta que las colombianas y mexicanas son las menos beneficiadas con 84 días, seguidas por las argentinas y peruanas con 90. Las más favorecidas son las chilenas con 126, las brasileras con 120 y las españolas con 112”⁸⁶.

De igual manera, las operarias embarazadas van a trabajar faltando por lo menos cinco días para que tenga lugar el parto o para que cumpla los nueve meses. Como lo señala la entrevistada Deidi “van casi hasta último término”. La licencia de maternidad es remunerada, de acuerdo al salario mínimo legal estipulado.

Las operarias entrevistadas advierten que con las obreras lactantes, sí se presenta mayor dificultad. Las supervisoras y el jefe de planta, intentan presionarlas para que hagan un doble turno cuando deben suplir la falta de asistencia de otra operaria. Esto no es legal y puede ser tomado como un abuso, ya que lo estipulado es que trabajen como máximo nueve horas, y no laboren jornadas nocturnas. La entrevistada Salomé afirma que fue sólo desde el año 2009, que se comenzó a otorgar la hora de lactancia a las operarias contratadas por IENM, a pesar de que ya era legal. El período de lactancia dura tres meses, luego de los tres meses de la licencia por maternidad. Es decir que legalmente, las obreras tienen derecho a una hora de lactancia hasta los primeros seis meses de vida del bebé (dos descansos de 30 minutos cada uno).

“[...] Por lo menos en Lúa que el turno es hasta las cinco, entonces ellas salen a las cuatro. Cuando es ocho horas, si trabajan las ocho horas normales, y ellos: “ay, que por favor quedáte de 3p.m. a 11p.m.”. Las lactantes no van de 3p.m. a 11p.m., pero sí necesitan algo extraordinario: “ay, vení quédate de 3p.m. a 11p.m., que yo te reconozco esa hora”. Y a la hora de que van a ver, suman y suman y: “ay, que esta quincena no me vino la hora de lactancia”, “que no, que para la otra quincena”. Y así pasa, y así pasa y no le resuelven el problema. Pero con ellas también, mientras estén lactando no van de 3p.m. a 11p.m., ni hacen turnos de trasnocho, a no ser de que le pidan el favor y la persona acepte, porque también está en todo el derecho de decir no, no puedo o no quiero. Pero a ellas sí se les respeta bastante eso” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

Aunque se cumple con el pago de la hora de lactancia, que implica el pago de una hora adicional todos los días en la jornada laboral, cuando las operarias lactantes acceden a hacer

⁸⁶ Consultado en la página web:

<http://www.trabajando.com.co/detallecontenido/idnoticia/8055/c/empresa/madres-colombianas-las-menos-favorecidas-en-las-licencias-de-maternidad.html>

un doble turno, o a realizar la jornada laboral nocturna, en muchas ocasiones, hay desfases o errores en el pago, es decir, no les han pagado las horas extras de trabajo con base en el precio de la hora de lactancia. De manera que se presentan irregularidades en este sentido, ante las que las operarias expresan inconformidad.

En el caso de la entrevistada Sara, contratada como auxiliar de bodega directamente por Farmaquímicos, las prestaciones sociales legales a las que tiene derecho son prácticamente las mismas que tienen las operarias subcontractadas. Las únicas ventajas que tiene con respecto a estas últimas, es la afiliación a un seguro de vida, a través de Seguros Bolívar y la posibilidad de ahorrar las cesantías, ya que no se liquidan cada año. La diferencia fundamental entre las condiciones laborales de las mujeres obreras contratadas directamente por Farmaquímicos y las subcontractadas, radica en las prestaciones extralegales otorgadas por Farmaquímicos a sus trabajadores. Luego de algunos años de trabajo, los trabajadores fijos con contrato indefinido, tienen derecho a bonificaciones extraordinarias de Navidad, prima de antigüedad, auxilio de becas y educativo por matrícula para los hijos de los trabajadores, auxilio funerario por muerte del trabajador y de familiares, auxilio de natalidad y de anteojos o cirugía de ojos. Estas prestaciones son muy valoradas por ellos, en tanto les aseguran a futuro un buen nivel de vida y fortalecen la identificación positiva con la empresa. Para la entrevistada Sara, lograr ser empleada por Farmaquímicos, como ya se ha mostrado, le genera satisfacción y expectativas a futuro. Más cuando, en palabras de Cecilia Montero, luego del recorrido de una trayectoria laboral precaria, logra acceder a un trabajo que puede considerarse estable⁸⁷. Con respecto a esta situación, Boltanski y Chiapello, señalan lo siguiente:

“Sin pretender llegar a considerar estas situaciones extremas como representativas de todas las situaciones de precariedad, no podemos dejar de constatar la acumulación de desventajas sobre aquellos que se acercan al mercado de trabajo siendo ya los más desprotegidos en términos de cualificación. Los obreros no cualificados son, de este modo, los más afectados por el paro y por la precariedad en el empleo. Cuando logran acceder a un empleo estable, suele ser, con mucha frecuencia tras un recorrido de precariedad de varios años encadenando trabajos interinos, contratos de formación o contratos de duración determinada” (Boltanski y Chiapello, 2002: 322).

6.6. Rotación de personal, no renovación del contrato de trabajo/despidos

En este apartado se hace referencia a la tasa de rotación de personal en IENM y su relación con las formas flexibles de subcontratación que facilitan los despidos bajo la figura de no renovación del contrato de trabajo, como parte de las precarias condiciones laborales ofrecidas. Estas condiciones generan apatía frente al trabajo lo que se puede traducir en la no renovación del contrato de las operarias, o en su renuncia por propia voluntad. Se analizan también los factores que influyen esta situación y los que permiten la estabilidad de las obreras en este trabajo.

De acuerdo con la teoría marxista, la rotación de personal ligada a la alta tasa de despidos en el sentido de no renovación del contrato de trabajo, que influyen en el desempleo, tienen

⁸⁷ Esta misma situación ha sido vivida por la entrevistada Salomé Caicedo, quien luego de diez años de trabajo subcontractada por IENM, fue contratada directamente por Farmaquímicos.

una explicación estructural en la necesidad del sistema capitalista de mantener un ejército industrial de reserva de trabajadores en el paro, que permite mantener los salarios en la baja. Así lo señala Consuelo Ahumada:

“El descenso relativo del capital variable con respecto al capital constante, paralelo al desarrollo de las fuerzas productivas, lleva al incremento de la población obrera. La paralización de la producción dejará ociosa a una parte de ella y, de esa forma, empeorarán las condiciones del sector que trabaja, en la medida en que no tendrá más remedio que aceptar una baja de salarios, incluso por debajo del nivel medio. De ahí la importancia decisiva que tiene el desempleo dentro de la sociedad capitalista como factor que mantiene bajos los salarios e incrementa la ganancia” (Ahumada, 2006: 367).

Para las operarias que ingresaron a la planta de Yumbo, entre los años 2000 a 2003, bajo la condición del pago a destajo, se evidenciaba una alta rotación del personal, principalmente por la forma de pago bastante precaria y flexibilizada, más que por la no renovación del contrato por la empresa IENM. Aunque como afirma la entrevistada Sara, cada año se prescindía de personal, la rotación de personal se explicaba principalmente por los retiros voluntarios generados por la insatisfacción frente a este tipo de trabajo:

“Pues yo, cada año, sacaban digamos a alguien. Pero a uno no le decían por qué. A uno le decían una cosa, a otro otra. El uno decía que porque había fallado mucho en el año, el otro que porque no estaba rindiendo, entonces, uno ni sabía a quién creerle. Pero eso sí cada año que terminaba contrato, como dicen por ahí aprovechaban para sacar a alguien. [Y más o menos, ¿cuántas operarias sacaban?] Pues a veces sacaban dos, tres. A veces al otro año, no sacaban a nadie. Así. O a veces se retiraban porque querían. [¿Y se veían muchos retiros?] Antes sí, ahora ya no. [Al principio.] Al principio, pues por la forma de pago. Se veía mucha gente que entraba hoy y el mismo día se iba” (Sara, mujer negra residente en Cali y nacida en La Dorada (Caldas), auxiliar de bodega en la planta de Yumbo, contratada directamente por Farmaquímicos, bachiller, 29 años, vive en unión libre y tiene un hijo).

A pesar de que en general las condiciones laborales mejoraron con el establecimiento del pago por horas, se sigue evidenciando una alta rotación de personal en este trabajo de maquila. En este sentido, la entrevistada María afirma que la mayoría de las operarias que ingresaron a IENM cuando ella entró a trabajar, no volvieron a ser contratadas quedando desempleadas. De acuerdo con su relato sólo han quedado cinco operarias, de la cohorte de 40 operarias que ingresaron con ella al área de Líquidos:

“Así de las más antiguas, como cinco no más. [Con las que vos ingresaste, la mayoría...] Sólo hemos quedado cinco. [Y entraron más o menos...] Y de resto, todo el personal que hay ahí es nuevo. [Y más o menos ¿cuántas entraron en ese tiempo?] Pues en ese tiempo, habíamos bastantes, en Líquidos por ejemplo, éramos como cuarenta. [...] Y nosotras éramos de Líquidos, y sacaron todo el personal de Líquidos y quedamos no más cuatro de Líquidos. De ahí a nosotros nos mandaron para Efervescentes. [¿Y fue por alguna razón? ¿O como siempre ellos que cada año van sacando?] O sea, es que ellos entregaron Líquidos o les quitaron Líquidos, yo no sé cómo fue eso, si se lo quitaron a Ingeniería o ellos mismos lo entregaron. [Y a ustedes las pasaron a otra área]. Después estábamos en talco, sacaron todo el personal de talco y me dejaron a mí y a otra compañera que estaba casi desde que empezó la fábrica porque... yo voy a cumplir cuatro años allá en diciembre. Y la fábrica empezó a funcionar como decir en octubre, o sea, que la fábrica también lleva cuatro años. [Es nueva.] Sí, es nueva. Entonces desde que empezó estoy yo allá. También sacaron todo el personal de talco, cambiaron las dos líneas, y quedé yo y quedó otra niña. Y así, van rotando la gente, van rotando la gente y por eso yo me siento ahí... precisamente, a mí me van dejando ahí pero yo no hago nada de papeleo, entonces... A mí me da una pena con el jefe de planta. O sea, él no me dice nada, ni nada, pero yo sé que ellos comentan. Cómo no van a comentar. Ellos de pronto dicen, ay, necesito tal persona, pero nunca, ellos dicen, no María, no, porque María no hace papeles. O sea, no me lo dicen a mí, pero uno sabe que es así. [...]” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

La entrevistada María fue una de las pocas que sobrevivió al despido masivo en el área de talco, año 2007, a causa de un intento de robo en la planta. La alta rotación de personal es uno de los signos característicos de la flexibilidad laboral. Los altos índices de desempleo, hacen que se pueda rotar el personal fácilmente y despedirlo bajo las figuras legales del actual derecho laboral flexible, porque hay todo un ejército de reserva disponible para ser empleados en condiciones muy precarias como las de este trabajo de maquila. En este mismo sentido, María es consciente de haber adquirido una experiencia, que le ha dado cierta estabilidad en el trabajo y que podría mejorar si aprendiera las labores de documentación que tal vez le permitirían llegar a un cargo como verificadora o supervisora, y por tal razón, siente una insatisfacción o frustración consigo misma, dado que no ha podido vencer su temor a iniciar las labores de documentación.

Actualmente, se mantiene constante la alta rotación de personal, ya que cada año se despiden, y vuelven a contratar nuevas operarias. Este es el promedio que Eliana informa sobre la rotación de personal en IENM-Farmacauca:

“Cada año. Eh, por ejemplo, si uno está aburrido en la planta, uno se retira y la empresa no le coloca problema ni nada. Igualmente, el día que ellos ya decidan sacarlo a uno, pues también... tampoco uno puede ponerles problema. Y cada año, por ejemplo antes era, siempre que salíamos a vacaciones, entonces a uno ahí se le terminaba el contrato. En enero, si lo iban a volver a llamar, entonces le volvían a renovar el contrato. En enero. Si no pues uno ya se quedaba fuera del empleo, tampoco nos decían: "vea, hasta hoy trabaja, ya el otro año no sigue con la planta, ni nada". No le avisan a uno” (Eliana, mujer mestiza residente en Jamundí y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 24 años, soltera sin hijos).

La situación informada por la entrevistada Eliana da cuenta de la inestabilidad laboral en la que viven estas mujeres obreras que genera este tipo de contrataciones flexibilizadas. Cada año tienen la incertidumbre de la renovación o no del contrato, negándoseles el derecho a recibir una explicación en caso de no renovación. De acuerdo con lo que han informado las entrevistadas cada año de dos a seis obreras pierden su trabajo porque no se les renueva el contrato, más otras que se retiran lo que da cuenta de que en este trabajo de maquila se presenta una alta rotación del personal. Esa alta rotación de personal afecta el aprendizaje y la adquisición de experiencia en el proceso productivo. Las operarias más antiguas, deben perder energías en enseñar constantemente a un personal nuevo:

“[O sea, que ustedes constantemente ven personal nuevo ¿cierto?] Sí. En talco cada ratito se ve personal nuevo. Hay unas que tienen digamos un... o sea, como toda persona tiene su temperamento diferente, hay unas digamos que entran con un temperamento muy fuerte, entonces la dejan así y la sacan. Y meten otras. Y siempre nosotras las que somos más antiguas, tenemos que estarles enseñando a las nuevas. Siempre enseñando. Y entran unas nuevas, y vuelven y las sacan y así. Entonces todo el tiempo le toca uno estar así, perdiendo las energías. [...] Sí, no hay avance, y por eso es que siempre le toca a uno estar ahí” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

En este sentido, como en el caso de la entrevistada María, su experiencia y antigüedad, le aseguran cierta estabilidad en su puesto de trabajo, y se convierte en una operaria fundamental, para la enseñanza y aprendizaje de las nuevas operarias que ingresan y rotan constantemente. Precisamente por el reconocimiento de esto, es que María siente una presión y frustración por aprender las labores de documentación que la situarían en otra posición, una posibilidad de ascenso, entrando a otro nivel del proceso productivo.

Algunos factores que generan alta rotación de personal en IENM-Farmacauca, identificados a través de la información brindada por las entrevistadas son:

- a. Robo o intento de robo de los y las operarias en la planta⁸⁸.
- b. Incapacidad persistente por accidente laboral u otra patología.
- c. Conflictos interpersonales entre operarias, supervisoras y líderes de línea.
- d. Retiros voluntarios de las operarias.
- e. Bajo de desempeño laboral (indisciplina, falta de habilidad manual, entre otros).

Con respecto a la rotación de personal generada por intento de robo en la planta o en el área de trabajo, en el año 2007, se despidió a casi todo el personal del área de talco desodorante para pies, debido a que se encontró una caleta en el techo de la planta, con tapas de pote de talco desodorante, lo que fue definido por el jefe de planta como sospecha de robo. Buena parte de las operarias y operarios que fueron víctimas o testigos de este despido, percibieron dicha decisión como una violación de sus derechos laborales. Hay que decir que aunque el robo o intento de robo es una situación que puede justificar un despido masivo, al parecer esta decisión no se tomó sobre la base de una investigación seria, que estableciera quiénes fueron los o las responsables de ese hecho. Por ello, algunas operarias rechazaron esta decisión, de forma implícita o explícita. Principalmente, el rechazo se refirió a que no fueron avisados con tiempo y de manera clara y transparente que iban a ser despedidos y despedidas. Como lo describe la entrevistada Salomé, fueron entrenando a otras personas que iban a ser el reemplazo del personal que se iba a despedir, pero les mintieron diciéndoles que esas personas eran para crear un tercer turno de trabajo. Luego, cuando ya fue entrenado el personal nuevo, los reunieron y les dijeron que habían tomado la decisión de sacar todo el personal, y que no podían volver a trabajar en ninguna de las plantas de Farmaquímicos.

“[...] Y pues cuando hubo eso de que encontraron pues dizque esa caleta allá en el área de talco y tomaron la decisión de que había que sacar a todo el personal. [¿Y eso hace cuánto fue?] Eso fue ya como año y medio, de lo que hace que salió el otro supervisor. [En ese momento usted estaba...] Sí, yo estaba ahí como verificadora. Pero pues a mí no me sacaron porque pues como estaba nueva ahí. [¿Pero a todo el personal...?] solamente quedaron... Carmenza, Deidi, X y Y, ah, y esta niña Z, cinco personas apenas y Eliana, seis personas pues que se pudo hablar para que no las sacaran. De resto a todo el personal, a todo lo sacaron. [¿Y esas caletas de qué eran?] Eran de tapa, que como en la parte de arriba eso tiene pues como para filtración de aire, entonces ellos habían metido por allá unas tapas... [¿De pote de talco o qué?] Sí. De talco, habían encontrado Bonfiest, Biocalcio, varios productos. Entonces como eso todos los años hacen un conteo pues como de los microorganismos que hay, entonces eso dizque no quería dar, entonces ellos destaparon eso y vieron eso allá, entonces dijeron que era el personal pues que iba... [Que había hecho eso]. Eso. Pero no investigaron si no que el superintendente de ese tiempo dijo que no, que había que sacar pues a ese personal. [Que era lo mejor hacer eso]. Sí. Entonces pues los sacaron pero pues yo no estuve de acuerdo en la forma en que lo hicieron porque nunca le fueron sinceros a las personas. [...] No investigaron quién realmente había hecho eso” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

Las operarias y verificadoras más experimentadas y responsables en el trabajo, fueron las únicas que sobrevivieron este despido masivo, lo que genera sospecha sobre si esta decisión no fue una forma de prescindir de un personal que tal vez estuviera generando muchos

⁸⁸ Hay que aclarar que esto es desde la visión de la empresa IENM, ya que este argumento podría ser utilizado para prescindir de los y las trabajadoras que consideren improductivos. También podría ser una forma de resistencia de los y las operarias como rechazo a las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa.

problemas en términos de expresar inconformidades con respecto al trabajo, o que no estuviera en el mismo nivel de producción de las obreras más antiguas. La forma como se tomó la decisión para este despido da cuenta de la alta flexibilidad y precariedad laboral en el trabajo de maquila, ya que se toman decisiones sin poca investigación y pasando por alto los derechos de los y las trabajadoras.

La incapacidad persistente por accidente laboral u otra patología es otro factor que puede ser causal de no renovación del contrato, lo que también es percibido por las operarias con rechazo. Las obreras que llevan más de un mes incapacitadas, o que se enferman mucho y piden muchos permisos para solicitar cita médica, pierden su trabajo con frecuencia. Para los empresarios esto afecta la productividad desde un punto de vista racional en términos del cálculo-beneficio. Dos casos ya presentados anteriormente ilustran esta situación. El primero es el de una operaria que tuvo un accidente laboral, al sufrir aprisionamiento de los dedos de una mano, en la banda transportadora, cuando el guante se enredó en ésta. A la operaria no se le renovó el contrato precisamente luego de sufrir el accidente. El segundo es el caso de Jazmín, quien temía no ser reincorporada a su puesto de trabajo porque se encontraba incapacitada por accidente laboral, y efectivamente, casi un mes después de que volvió a trabajar cuando se le venció la incapacidad, no se le renovó el contrato y quedó desempleada.

Los conflictos interpersonales entre operarias, supervisoras y líderes de línea, también son otro factor que puede ser causal de despido de personal. Estos conflictos personales refieren a tratos verbales y físicos inadecuados e irrespetuosos entre operarias o con las supervisoras. Sin embargo, en buena parte de los casos estos conflictos interpersonales son también conflictos de orden laboral en tanto son generados por las mismas condiciones de trabajo en relación con la organización del proceso productivo.

La presión de carácter laboral que recae sobre la líder de línea, es tan fuerte, que es muy frecuente que se retiren del trabajo voluntariamente. Esto ocurrió en el caso de la entrevistada Deidi, quién al ejercer labores de líder de línea, experimentó una rivalidad con otra líder, por las diferentes formas de establecer relación con las operarias. Deidi, más cercana a las operarias, y la otra líder con un trato más distante y un carácter más fuerte, estableciendo una relación de mayor cercanía con las supervisoras y el jefe de planta. El comportamiento de esta líder era visto por Deidi y por sus compañeras, como un olvido de esta líder, de su anterior condición de operaria en la línea de producción. Deidi se cansó de esa situación de rivalidad y prefirió retirarse voluntariamente, por lo que para el momento de la entrevista se encontraba desempleada.

“Entonces ya nos quería explotar y hundir, y todo lo que decíamos nosotros era malo. Y a llevarle quejas al jefe de planta, entonces con eso es lo que yo no estoy de acuerdo. Porque yo digo que yo les colaboré y todo, pero yo nunca fui lambona. Eso de que todo lo que usted me diga, yo voy y lo digo. Yo para eso no sirvo. Entonces claro, por eso fueron los problemas que yo tuve con ella, por eso fue que ahorita estoy aquí [desempleada] (Risas). Porque yo no me lo aguanté y me retiré” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

A esta situación también se suman, los maltratos físicos y verbales que se presentan en el proceso de aprendizaje y transmisión del contenido del puesto de trabajo, entre operarias

nuevas y antiguas, o entre operarias y líderes de línea. Estos maltratos generan apatía en las operarias nuevas y producen retiros voluntarios.

En este sentido, los retiros voluntarios de no pocas operarias que se sienten insatisfechas con las condiciones laborales ofrecidas o con las presiones propias de este trabajo de maquila, son otro factor que también explica la alta rotación de personal. En el caso de las entrevistadas Deidi y Carmenza, no aguantaron las condiciones laborales ofrecidas, y la presión y esfuerzo físico requerido en este trabajo y han renunciado. Aunque Carmenza no volvió a ser vinculada al trabajo en la maquila, ella ya anticipaba que esto sería así, y lo esperaba y deseaba hasta cierto punto. En la última entrevista realizada, ya expresaba su apatía y cansancio frente a este trabajo:

“[...] Pero si yo no estoy envasando no es porque yo no quiera, sino que es porque yo no puedo. Qué saco yo con irme a meter allá, si sé que no puedo. Y va a ser hasta peor para mí porque después de que ustedes se enfermen, mi amor, vea... Es como usted cree que yo voy a estar en su lista, yo creo que yo ya no debo de estar en su lista (risas), porque ellos en vez de tratar de buscarle una solución al dolor, no, ellos prefieren es botarlo a uno. Pero para qué, a la niña como que le dolió. Pues más creo que nos dolió a nosotras, porque obvio cómo nos va a decir que no estamos haciendo nada. Entonces lo que está saliendo allá adelante qué es. Que porque de pronto, empecé a tarar, no me acuerdo quién, todas no taran igual que yo. Pues al menos yo les dije: “pónganse las pilas porque al menos ustedes van a ser el reemplazo mío”. Por eso les digo yo a ellas: “muevan esa mano”. [...]” (Carmenza, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijos).

Dada su actitud frente al trabajo, Carmenza ya preveía, que no volvería a ser contratada y de algún modo ya se estaba haciendo a la idea, aunque de todas maneras reconociera que necesitaba el trabajo. De manera que las extenuantes jornadas laborales y el cansancio físico y las patologías generadas por éstas, son unas de las razones por las que muchas operarias, deciden abandonar este trabajo, y retirarse voluntariamente, por su rudeza y los bajos salarios que no recompensan ese esfuerzo. Esas mismas condiciones laborales tan precarias, explican la alta rotación del personal, por la apatía que muchas comienzan a generar frente al trabajo, como bien decía Marx, con esta clase de trabajos “los obreros huyen del trabajo como de la peste”. Las operarias comienzan a buscar excusas para no ir a trabajar, a pesar de que se reconozca que se necesita ese trabajo, porque el salario hace falta ante las apremiantes necesidades económicas que se tienen.

Las citas médicas, también son usadas como excusas para no ir a trabajar. Cuando se ha llegado a tal punto de apatía con el trabajo, como en el caso de Carmenza, se trata de buscar días de descanso, y excusas para no asistir al trabajo. Esta actitud en las operarias, se va tornando en factor de despido, por parte de supervisores y jefes de planta. Sin embargo, la apatía no es algo atípico, sino que se presenta, por las mismas condiciones laborales ofrecidas que son bastante precarias.

“Ah, sí. Hay personas que también se retiran, se aburren, o no les gusta, no les gusta el sueldo. Porque igual el sueldo no... Lo que uno gana ahí es muy poquito. Entonces a toda persona no le sirve ese sueldo. Sino que, yo por ejemplo estoy ahí porque pues... para conseguir trabajo es muy difícil. [Porque no hay más]. Sí. Yo digo, que yo prefiero estar ahí ganando poquito, pero tener al menos el empleo. Porque uno se sale de ahí y busca en otro lado, lo dejan dos, tres meses y lo sacan. En cambio uno ahí, al menos ya tiene un trabajo más o menos seguro. No es seguro...” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

La entrevistada María dice comprender los retiros voluntarios de las operarias, motivados principalmente por los bajos salarios. Sin embargo, si mujeres obreras como ellas, se conforman con las condiciones laborales ofrecidas, y permanecen en el trabajo, se debe a sus apremiantes necesidades socioeconómicas y la amenaza constante del desempleo. Pero también hay razones subjetivas para permanecer en este trabajo de maquila, ya que este les permite mayor independencia económica y de género, en comparación al trabajo doméstico. Entonces puede establecerse que la construcción de una identidad positiva con el trabajo, también puede surgir en la condición de precariedad, en tanto los factores objetivos como la alta rotación del personal, la crisis económica mundial y nacional y la amenaza constante del desempleo, se unen con factores subjetivos como la búsqueda de una independencia económica femenina, coadyuvando en la necesidad (objetiva y subjetiva) de permanecer y valorar este trabajo.

El mal desempeño laboral de las operarias en el proceso de producción, las inconsistencias o errores en el proceso de codificación del producto y principalmente en el proceso de documentación soporte de la producción, son algunos de los factores más influyentes en la generación de despidos formales que no implican necesariamente esperar a la no renovación del contrato de trabajo. Las inconsistencias se generan principalmente por una inadecuada aplicación de las normas BPM. Los puestos de trabajo más expuestos a la generación de inconsistencias son los de la líder de línea, verificadora, y auxiliares de empaque, que deben llevar el control de la documentación que soporta la producción. En síntesis, las inconsistencias constituyen uno de los principales motivos de despido.

De acuerdo con lo que señala Deidi, Farmaquímicos presiona a IENM para despedir o no renovar el contrato a las operarias que cometen inconsistencias, pero IENM trata de mantenerlas reubicándolas en otras áreas o en otros puestos de trabajo, en donde las normas BPM no se aplican de forma estricta. Principalmente son las supervisoras, las que más interceden para evitar el despido, ya que conocen de forma cercana el rendimiento y capacidades de cada una de las operarias. Este es otro caso de despido por inconsistencias en el proceso productivo, que le ocurrió a uno de los operarios de empaque:

“[...] Y ahora último el problema que teníamos era que sin saber cómo llegaban los pots sin etiqueta al Cendis allá en Yumbo. (...) Pero nunca nos explicamos por qué los pots llegaron sin etiqueta allá. Si siempre toda la vida se ha trabajado de la misma forma y por qué los pots estaban llegando sin etiqueta. Se le probó el pegante a la etiqueta a ver si era que después de cierto tiempo se despegaba, pero apenas era un pote por lote, un pote por lote, siempre, siempre era dorso, siempre era dorso. Sacaron al muchacho porque a ese muchacho lo echaron y seguía con el problema, entonces no era el muchacho. Y nunca se supo qué pasó hasta que se solucionó eso” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

Como afirma la entrevistada, el despido del operario de empaque, por las frecuentes inconsistencias, en parte también motivó su retiro voluntario, por la presión laboral que implican las funciones en este puesto de trabajo, tanto en términos laborales del cumplimiento con los estándares de calidad, como en términos interpersonales, por los conflictos con otras líderes de línea.

Otros motivos de despido relacionados con el desempeño productivo, son la indisciplina en la línea, la falta de rapidez, la apatía frente al trabajo, entre otras. Otra dimensión de la rotación de personal, que ya se había mencionado es la que hace referencia a la rotación de

personal entre diferentes plantas o áreas de trabajo en la misma planta, debido a la flexibilidad que tienen que adoptar las plantas de Farmaquímicos, frente a los diversos factores que afectan la producción. En los períodos de baja producción, las operarias de Farmacauca, son enviadas a otras plantas de Farmaquímicos, como la de Jamundí. También se trasladan a otras plantas diferentes a Farmaquímicos, con las que IENM tiene contrato, como Conal o Cinal, para que no se queden sin trabajar, mientras la producción en Farmacauca está parada. También dentro de la misma planta de Farmacauca se rota el personal. Si en el área de talco el producto tiene poca demanda y por ello se ha parado la producción, el personal puede ser enviado a trabajar a otras áreas dentro de la misma planta, como efervescentes o líquidos.

Además, los despidos de personal disfrazados bajo la figura de no renovación del contrato de trabajo, han comenzado a justificarse en IENM con la aplicación de exámenes de comportamiento para evaluar el desempeño de las operarias. Las operarias son calificadas en una escala de 1 a 5, y quienes obtengan los puntajes más bajos no vuelven a ser contratadas.

[Entonces ustedes lo renuevan cada año y cada año las liquidan también. Y les hacen firmar carta de renuncia.] A las que renuevan contrato, porque no a todas. Dependiendo del comportamiento, porque ahora nos están haciendo unos exámenes de comportamiento. [¿Y en qué consisten esos exámenes?] El cumplimiento con la empresa, el porte del uniforme, la relación con los compañeros, el manejo de los implementos de trabajo, el conocimiento de la planta y nos califican de 1 a 5. [¿Y desde cuándo se los empezaron a hacer?] Desde este año. [¿Y se los han hecho una sola vez?] A mí me lo han hecho como dos, tres veces. [¿El último hace cuánto fue?] El último fue ahora poquito, como hace una semana, que me dijo Salomé que era para saber si podían contar conmigo el otro año. Y pues en todos los resultados salieron 4. Entonces no sé si... De todas maneras, uno no sabe, porque puede que haya salido bien el examen, pero si ellos no quieren llamarme. [Y los otros exámenes, ¿Cada cuánto se los habían hecho, los dos anteriores?] A ver, uno me lo hicieron como cuatro meses antes y el otro cuando recién entramos. A principio del año. [Y por ejemplo, en lo que tú llevas allí trabajando, más o menos, cada año ¿cuántas sacan? ¿Cuántas muchachas despiden?] Pues yo siempre he visto que despiden a las personas que son más conflictivas. O a las personas que han estado como más alerta de qué pasa, de que: "bueno, no, no están pagando bien, vamos a hacer esto". Muchas veces son a esas personas a las primeras que sacan. Y también se fijan mucho en que la persona tenga la voluntad de trabajar. Porque hay personas que llegan allá y no trabajan, no hacen nada, o se sientan ahí a esperar, a que uno vaya y les diga: haga esto, o sea, nunca van y preguntan: "qué tengo que hacer", o no observan para aprender, sino que se quedan sentadas ahí a ver qué hacen. Esas personas no duran en empresa. Sí, en estos días "hubieron" casos así. [Y por ejemplo a final de año, que tú hayas visto, que de pronto echaron a cinco o a cuatro...] No puedo dar una cifra exacta porque yo siempre he mirado es eso, que el comportamiento influye mucho. El comportamiento, el conocimiento de la empresa y la disposición para trabajar (Jazmín, mujer afro residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada a través de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 21 años, vive en unión libre y tiene una hija).

En la evaluación del desempeño de las operarias se tiene en cuenta factores como conflictos entre compañeras de trabajo de tipo laboral o personal, que terminan afectando el proceso productivo, el conocimiento de las obreras de la planta y del proceso, el buen uso del uniforme, entre otros. Los supervisores son los encargados de evaluarlas y calificarlas. Sin embargo, parece que estos exámenes no tratan tanto de evaluar sus conocimientos o desempeño en un plano de igualdad o promoción, ya que no se desarrollan dentro de condiciones justas que permiten una evaluación adecuada del desempeño laboral de las operarias. Por tanto, se han convertido en la excusa para poder prescindir de las operarias que expresan sus inconformidades o las que les generan costos por largas incapacitaciones.

De manera que se prefiere un personal dócil, pasivo, aconductado y por tanto más productivo, desde la racionalidad de los empresarios.

Estos exámenes de comportamiento no se encuentran estipulados dentro del derecho laboral internacional, aunque en Colombia las reformas laborales, y la generalización de la subcontratación en un contexto de flexibilidad laboral permite a los empresarios aplicarlos. Este es uno más de los factores que explican la alta rotación de personal en la industria de maquila, específicamente en Farmacauca.

En síntesis, se establece que la alta rotación de personal en las industrias de maquila, responde a la necesidad de enfrentar los avatares y cambios en la demanda de productos, estableciéndose una producción flexible para responder de una manera más fácil y rápida, a la necesidad de inserción en parámetros internacionales de competitividad. Principalmente se trata de reducir costos para poder afrontar de manera más eficaz las crisis y los cambios en el mercado. Responde además, a la necesidad estructural del capital, de contar con un ejército de reserva, en la que la subcontratación desempeña un papel fundamental en su creación, que permite mantener la tendencia de las bajas remuneraciones salariales. Es por ello que los empresarios se valen de estrategias para despedir al personal más conflictivo, tanto en términos productivos como de la insatisfacción laboral, de una forma más fácil y sin consecuencias de tipo legal.

6.7. Percepciones sobre discriminación laboral

La discriminación laboral hace referencia a un trato inequitativo en el entorno laboral por razones de pertenencia étnico-racial, género, religión, filiación política, entre otras. Esta definición corresponde con una modalidad del acoso laboral, contenida en la ley 1010 de 2006. Esta ley que sanciona el acoso laboral, también incluye otras modalidades de acoso como el maltrato laboral, la persecución laboral, el entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. Sin embargo, los casos de discriminación o acoso laboral que se presentan a continuación, responden a diferentes componentes de las distintas modalidades del acoso consagradas en esta ley, que pueden combinarse o estar presentes al mismo tiempo, en diferentes situaciones de trato desigual desde el punto de vista laboral.

En el caso de la maquila que se está analizando, la discriminación laboral refiere a la exclusión o trato desigual, percibida por las obreras entrevistadas, de parte de sus superiores o compañeras, por prejuicios frente a su comportamiento y desempeño laboral y por falta de valoración de su trabajo y capacidades.

La discriminación laboral percibida por las entrevistadas, está relacionada con las distancias de tipo jerárquico entre las y los operarios de IENM y los y las operarias contratadas directamente por Farmaquímicos. La entrevistada Salomé sostiene que las distancias jerárquicas eran más visibles para ella, en la planta de Yumbo, con las operarias de Farmaquímicos, a diferencia de lo que ocurre en Farmacauca. En la planta de Yumbo, las relaciones entre operarios contratistas y los de la casa matriz, eran más distantes y de tipo individualista, mientras que en Farmacauca, las relaciones son de tipo más familiar, se presentan mayor solidaridad y mayor contacto entre el personal de oficina y las operarias subcontratadas:

“Con control y calidad, con el químico, pues con los jefes de área también, tanto de talco como de Efervescentes, con los de Líquidos también que son supervisores, inclusive a veces también hasta con los de oficina, también con la recepcionista. Sí con los de oficina, pues así con el superintendente, a veces uno tiene que hablar con ellos, la psicóloga, así. No hay así que uno diga discriminación, había más en Yumbo, en Yumbo sí se sentía más eso. [Había como más distancia]. Pues con las personas de Farmacauca y de Yumbo, pues la relación era buena, yo en Yumbo, llegué a tener muy pocos problemas. Pero siempre en Farmacauca me ha parecido mejor, porque la gente es como más abierta. Cuando no les gusta algo se lo dicen a uno, pues no andan como con tanto tapujo o así pues. A ellos no les gustó algo y le dicen a uno: “vea, a mí no me gustó tal cosa”, y uno trata pues de buscar la solución, así. Y sí, es gente pues muy sencilla, muy tratable y todo. Y los de la empresa, también con los de la empresa son muy buenos porque ellos son de los que lo tratan a uno pues normal, en cambio en Yumbo sí había como discriminación en ese sentido, entre los operarios pues de Farmaquímicos con los contratistas había pues siempre esa distancia, en cambio en Farmacauca no es así” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

La entrevistada Eliana también afirma que en Farmacauca no ha percibido distancias jerárquicas de tipo discriminatorio entre el personal de oficina y obrero, contratado directamente por Farmaquímicos y las operarias contratadas por IENM, aunque esto no quiere decir que no se haya presentado conflictos de tipo laboral. La discriminación laboral está relacionada con el grado de calificación de las funciones, en tanto implica una falta de reconocimiento del proceso de aprendizaje y capacidades de una determinada operaria, para ejercer una función. En este caso, la discriminación laboral, se basa en prejuicios que ponen en duda y cuestionan la experiencia y capacidad en determinadas operarias. Pero además, está asociada al temor interiorizado en las mismas operarias, para atreverse a realizar una función que exige mayores responsabilidades, enfrentar diversos conflictos con el resto de operarias y que incluso podría costarle su permanencia en el trabajo. En el caso de la entrevistada Deidi, ella percibe que en IENM, hay una reserva o restricción para ascender al cargo de supervisión de personal a las operarias más experimentadas que residen en Villa Rica. Todas las personas asignadas a este cargo, provienen de otros municipios como Cali o Jamundí, y aunque también comenzaron siendo operarias, sí han logrado ser ascendidas a este cargo:

“No, lo único es que ellos, lo que es IENM, no tiene como eso de poner supervisores o personas que estén a cargo del personal, que sea de aquí mismo de Villarrica. No, ellos prefieren traer personal de otro lado. [Ya sea de Cali o de...] De Yumbo, o de otras plantas, porque por lo menos, nosotros tuvimos un supervisor que él como que antes no había trabajado con Ingeniería, había trabajado con otra empresa pero era supervisor en la otra empresa, entonces a Ingeniería llegó como supervisor también. Entonces eso es. Esa es la única preferencia que yo veo, de resto, pues a todas nos trataban igual. En cuanto a la parte laboral, todas igual. [¿Y tú por qué crees que de pronto siempre como que pusieran en esos cargos a gente de Cali, por ejemplo?] No sé, de pronto es como por evitar roces, ya. Porque hay mucha gente que lleva, tres, cuatro años con Ingeniería, y que suba de pronto la que tiene un año. Y que de pronto las personas creen que porque son amigas de uno y que uno está en ese cargo, no, yo pues yo puedo hacer lo que se me da la gana porque ahí está fulana. En cambio si viene otra persona va a generar como más respeto, que bueno, usted sabe que yo soy esto, nos chanceamos y todo, pero hasta cierto punto. Entonces yo creo que es como evitando eso, roces que se dan” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

Aunque las operarias afrodescendientes residentes en Villa Rica sí son designadas como líderes de línea, aún no son postuladas para el puesto de supervisión de personal. Esta parece ser una estrategia de la empresa IENM y Farmaquímicos, para evitar la construcción de sociabilidad y solidaridad obrera, que con el tiempo pudiera expresarse en la

reivindicación de derechos laborales no garantizados actualmente. Se trata de fomentar el individualismo para impedir la construcción de cualquier atisbo de organización sindical.

“Por ejemplo, líder sí eran de Villa Rica, pero supervisoras eran de Cali. Pero las líderes sí... estaba Liliana. Estaba una muchacha que se llama Isa. Pero ellas todas eran de Ingeniería pero ahora no están en Ingeniería. [...] [Mirá, de Villa Rica ¿hay personal que sea supervisor allí, has llegado a ver?] No, o sea, de Villa Rica hay dos niñas que a ellas las metieron por la empresa. Una que trabajaba en talco cuando era Pharma, cuando talco era Pharma, y otra que trabajaba en Klein, ellas dos están por la empresa y ellas dos son de aquí de Villa Rica. Y así de Ingeniería... [¿Están por Farmaquímicos y qué hacen?] Yo no sé qué cargos desempeñan ellas. Y por Ingeniería, así Gladys que es líder. Ella fue líder. Entonces a ella no le gusta así, casi eso, entonces a ella la sacaron de ese cargo. Entonces ella es otra vez operaria. Pero ella llena papeles, mejor dicho, ella sabe todo lo que hace Salomé. Pero a ella le dijeron que fuera líder y supervisora cuando había líquidos, pero ella no quiso. Ella dice que no le gusta, porque con la gente hay que luchar mucho. Así, quién más de Villa Rica así. Gladys. Pero así de supervisora, así de Villa Rica, no. [...] Antes porque a las muchachas casi no las colocaban digamos a hacer casi papeleo, ni nada de eso. Entonces de pronto no sabían, o sea, como decir... la experiencia que tenían... o sea, cómo le digo... de pronto no sabían que esa persona era... [Tenía las capacidades.] Eso las capacidades para hacer eso. Porque digamos, hay unas compañeras que ya han presentado las BPM y las han sacado más altas que el jefe de planta. Digamos él la gana por año y medio y ellas la ganan por dos años así [...] [Y de pronto, que las operarias sientan que eso puede ser discriminación, no sé, con el personal de Villa Rica ¿o tú por ejemplo, no has pensado en eso? ¿O no te parece?] Bueno, de pronto, o sea, porque antes no les daban la oportunidad a las muchachas para que hicieran los papeles y todo eso. De pronto ahorita como ya ven que las muchachas ya saben harto, de pronto ellos ya escogen a algunas de las muchachas porque... Qué día me estaba diciendo el jefe de planta que de pronto abrían una línea de líquidos, entonces que de pronto escogían a alguna de las muchachas para supervisora de la línea de líquidos. Él dijo así. Como ahí hay niñas bastante recorridas. Por ejemplo, Gladys es una de las niñas que sabe mucho, entonces ella puede ser supervisora, sino que a ella no le gusta, pero hay otras niñas que también. Si no que eso es una responsabilidad muy grande, cualquier cosa es un problema bien serio, entonces no todas se le miden a eso. De pronto no es que ellos no quieran colocar a gente de aquí de Villa Rica, sino que de pronto a las muchachas les da miedo. Que ellas dicen que, o sea, para ese cargo, ya el sueldo es más bastante y que ellas dicen que matarse tanto y les van a pagar casi lo mismo, entonces todo eso influye. Porque de pronto le aumenta un poquito el sueldo, pero no es mucho. [Y más responsabilidad.] Más responsabilidad. Se van a matar más, entonces por el sueldo tampoco” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

De acuerdo con lo que afirma la entrevistada María, aún se percibe una desconfianza hacia las capacidades de las operarias, que poco a poco, parece, se va reduciendo. Hay que tener en cuenta, que la presencia de la fábrica y la experiencia de las operarias para el momento de la entrevista, no superaba los cuatro años. Es decir que esa desconfianza también puede estar ligada al poco tiempo de experiencia de las entrevistadas. Sin embargo, desde otro punto de vista, también se debe reconocer que en un período de tres años, las operarias han alcanzado un alto grado de destreza y de conocimiento del proceso productivo. Ya que como lo afirma la entrevistada, incluso algunas operarias han sacado calificaciones más altas en los exámenes de BPM, que el propio jefe de planta. Además, la descripción del proceso productivo que hacen en sus relatos, da cuenta del amplio conocimiento adquirido sobre éste. Por lo cual, entrevistadas como Deidi o María, estarían capacitadas para desarrollar labores de supervisión de personal. Tal vez el ejemplo más diciente, para comprender esta situación, sea el de Eliana, quien ingresó por el mismo año que Deidi, tiene igual experiencia y conocimiento del proceso productivo, y en menos de 3 años fue escogida como supervisora, a diferencia de lo que ha pasado con Deidi. Eliana fue trasladada de la planta de Jamundí a Farmacauca, pero llegó como operaria al área de talco, al igual que sus compañeras de Villa Rica.

La afirmación de María, sobre que el jefe de planta estaba pensando proponer a una operaria de Villa Rica como supervisora en área de líquidos, da visos de que se están comenzando a reconocer las capacidades de las operarias para un cargo de supervisión de personal. En el relato de María, al igual que en el de Deidi, también se afirma que hay una resistencia o temor por parte de las mismas operarias, a aceptar puestos de trabajo de mayor responsabilidad, incluso el puesto de líder de línea, para evitar conflictos con sus compañeras de trabajo y llamados de atención por inconsistencias en el proceso productivo de parte de supervisores y jefes de área y de planta.

Con respecto a la pertenencia étnico-racial de la mayor parte de las operarias de Villa Rica que laboran en la planta de Farmacauca, las entrevistadas afirman, no haber sufrido maltratos o tratos insultantes por su color de piel y origen étnico, como mujeres afrodescendientes, aunque se aclara que sin embargo esto no se abordó en profundidad en las entrevistas. De igual forma expresan no haber presenciado tratos insultantes en este sentido, hacia sus compañeras por parte de sus superiores:

“No. ¿Ahí en la empresa? No, ahí a todos nos tratan por igual, eso es normal. [Nunca has llegado a escuchar insultos pues, con respecto a eso... que esta negra tal]. No, nunca” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

6.8. Percepciones de las entrevistadas sobre la subvaloración de su trabajo como obreras subcontratadas

A continuación se presentan las percepciones que tienen las obreras entrevistadas sobre las insatisfacciones que tiene el conjunto de las obreras, con respecto a la infravaloración de su trabajo y esfuerzos realizados en la planta maquiladora de Farmacauca.

Las mujeres obreras entrevistadas presentan inconformidad por la infravaloración de su trabajo y del esfuerzo realizado por ellas, más cuando el trabajo de envase y empaque de talco desodorante, requiere un sobre esfuerzo físico porque el ritmo de trabajo es muy rápido. Las operarias lo califican como un trabajo duro, por lo que piensan que debería ser mejor pagado.

“Y por ejemplo ella, la semana pasada, ella antes de las dos semanas de descanso que tuvimos estuvo allá adentro, o sea, estuvo en la línea. Entonces ese día, Salomé ni me acuerdo que era que le decía a Yudi ahí: “que no salíamos a almorzar hasta que no termináramos esa letra”. Y esta mujer en qué quejadera allá: “creen que uno es animales, que yo no sé qué, que uno no se cansa aquí, que vengan a sentarse acá”. Pero es que a Yudi todo lo que le dicen, sí, sí. Y ahora que ella está en ese puesto, mire lo que hizo ella la semana pasada. La semana pasada llega y nos dice: “¡ay!, que teníamos que hacer tantas letras diarias...” [¿Quién dijo? ¿Yudi?] No, Eliana. Y uno sabe, porque de antemano ya cuando iniciamos la líder nos dicen son tantas letras para hoy. Entonces bueno, ya fue como por el día miércoles: “¡ay!, que el jefe de planta dijo, que él estuvo allá adentro y ustedes cómo que no están haciendo nada. Que cómo que no les está rindiendo. Que como que les está rindiendo más al otro turno que a ustedes, que yo no sé qué”. Y nosotras bueno, pues ahí todas dijimos algo. Pero no les gustó lo que yo dije. Es que, ¡ay, Dios mío!, cómo ella nos va a decir que no estamos haciendo nada. Entonces como le dije yo: “entonces el dolor de espalda que me llevé yo aquí de ayer, entonces de qué fue pues, fue de estar yo aquí sentada haciendo nada”. ¡Ay!, a mí me dio tanta piedra. Como le digo, al menos uno ha aguantado tanta cosa allí, que como que se llega un día que te salen con algo, y usted bien cansada, entonces usted como que ya no se guarda eso. Entonces le respondí yo a ella. Y lo otro que yo a ella le dije: “¿ah?, entonces que porque el otro turno hizo dos cajitas o tres cajitas de más, nosotras no estamos haciendo nada. Nosotras no hacemos nada pues”. Le dije yo a ella: “no, hombre, aprendan a valorar el trabajo de los demás”. (Risas). (...) Es que ya no más. Y es que lo más tenaz, como anteriormente ella que estuvo en

la línea, vea lo que estaba diciendo y entonces ahora se le olvida, si ella sabe cómo es el trabajo allá” (Carmenza, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijos).

La entrevistada Carmenza manifiesta un rechazo frente a la subvaloración del trabajo realizado por las operarias. Además, en su relato se observa que los factores que afectan el proceso productivo son achacados a las operarias, a su falta de trabajo y rapidez. También se observa la imposición de una ideología de competencia entre las operarias, argumentando que a un turno o línea de producción le rinde más que a otro, con el fin de ejercer una sobreexplotación. De igual manera, se expresa distancia con la supervisión de personal. Para algunas operarias, a las supervisoras se les olvida que fueron operarias o incluso se cree erróneamente que nunca lo fueron. La falta de reconocimiento del esfuerzo físico y del valor generado por el trabajo realizado por estas mujeres obreras, se expresa en su exclusión en el momento de otorgar incentivos simbólicos o materiales. Ya se había señalado que el jefe de planta, las supervisoras y la verificadora son los y las únicas recompensados con incentivos. En el mismo sentido, de la percepción de las operarias de una infravaloración de su trabajo, la entrevistada Deidi expresa inconformidad, porque en la práctica ejercía en el puesto de líder de línea, pero nunca fue asignada como tal oficialmente, ni su labor era reconocida económicamente:

“Entonces ese era el puesto mío, de líder, sí, prácticamente una líder. Sino que no era reconocida en el contrato como líder ni en lo económico tampoco era... pero me tocaba, donde llegara a mí me tocaba... si había que hacer un documento de la línea donde yo estaba, automáticamente a mí me tocaba hacer la documentación. Fuera en Lua, en Líquidos, en donde me llevaran, yo tenía que cumplir con una documentación. Casi siempre era así, por lo menos cuando nos llevaban a Lua, llevaba mi línea, entonces la supervisora de una me designaba a mí el cargo del que yo tenía que estar pendiente, si había alguien en la línea que estaba hablando o que no estaba rindiendo, entonces la supervisora me llamaba a mí y me decía: “Deidi, qué pasa con fulana, mirá que esto”. Entonces, sí, era una líder [...] [¿Y por qué nunca se dio lo de líder?] No, yo tuve la oportunidad de ser líder, yo en Líquidos fui líder, pero pues o sea, siempre así de palabra, nunca me dijeron, no, usted se va a ganar tanto, usted es la líder, pero yo nunca quise como quedarme allí, porque es que no, luchar con tantos genios, eso es horrible. [...] Y en talco también estuve... yo les colaboraba de mil amores, a mí me decían Deidi se hace cargo de esta línea y yo me quedaba. Pero nunca me gustó como sí, declararme líder, porque no me gustó tener encontones con las personas [...] Pero líder, líder, nunca, en ningún carnet mío figuró líder, no. Y casi la mayoría somos así. Allá hay mucha líder, mucha que tiene experiencia. Todas a la hora de tomar una decisión teníamos vocería para decir se hace o no se hace. Pero nunca nos han reconocido eso. No es reconocido el trabajo, porque eso sí, allá todas sabíamos un poquito. Había una que de pronto se desenvolvía más en una cosa que en la otra. Pero todas sabíamos. [...]” (Deidi, mujer negra residente y oriunda de Villa Rica, operaria líder documentadora en el proceso de empaque, subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 20 años, soltera con un hijo).

Con respecto a las funciones que debía desempeñar, la operaria describe que debía acatar órdenes de la supervisora, mantenerla al tanto de todo lo que se hacía: los problemas con las máquinas, los materiales, entre otros. La entrevistada acusaba tener la experiencia suficiente para ser reconocida como líder de línea, con más de tres años trabajando en Farmacauca. Aunque expresa que prefería “no declararse” líder de línea, para evitar conflictos con algunas de sus compañeras, en su relato se observa que para ella era importante ser reconocida como líder y que la empresa IENM debió reconocerla formalmente como tal. La entrevistada Deidi percibe la falta de reconocimiento de su experiencia práctica como líder de línea, como una violación a sus derechos laborales, ya que su labor no fue recompensada en términos económicos. Además, al encontrarse desempleada en el momento de la entrevista y no tener certificada su labor como líder de

línea, no tenía cómo demostrar esa experiencia en el momento de ser contratada en otra fábrica.

Por último, es importante destacar la queja de las entrevistadas, con respecto a la imposibilidad de estudiar. A mediados del año 2009, sólo se iba a permitir estudiar a las supervisoras contratadas por IENM, dado que Farmaquímicos estaba exigiendo a esta empresa contratista, que los y las supervisoras debían tener estudios técnicos o tecnológicos. Sin embargo, fue imposible dar permiso a las supervisoras para hacer la carrera técnica o tecnológica de manera presencial, por lo que fueron inscritas en un curso técnico en el Sena virtual, sobre “creatividad para resolver conflictos laborales”. Finalmente, ni siquiera lograron iniciar el curso. Dada esta situación, la inconformidad por la imposibilidad de estudiar y cualificarse persiste, no sólo en las supervisoras, sino también en las operarias.

La posibilidad de estudiar y cualificarse en este trabajo de maquila parece ser muy difícil de concretarse, por las mismas condiciones de trabajo. A pesar de que operarias y supervisoras reciben una capacitación constante en temas como las normas BPM o sobre riesgos profesionales, no se brinda una cualificación, que vaya más allá de cursos, y tienda hacia carreras técnicas o hacia un conocimiento más sólido, que permita cualificar el contenido de las labores del propio puesto de trabajo. Sin embargo, esto dependería de que se completara la transición de este modelo maquilador, hacia una segunda o tercera generación de maquiladoras, en términos de Alfredo Hualde, en donde se profundicen las innovaciones tecnológicas, la polivalencia obrera y la inversión en actividades de investigación y desarrollo. (Hualde, 2003: 88). Aunque en Farmaquímicos hay presencia de estos aspectos, el cambio radicaría en la incorporación del personal subcontratado en labores más calificadas.

Finalmente, el hecho de que las supervisoras contratadas son oriundas principalmente de Cali y Jamundí, puede percibirse como una discriminación ejercida por la propia empresa, por la falta de valoración de las capacidades y calificaciones empíricas y formales adquiridas por las obreras villarricenses. Aunque algunas de ellas sienten temor al momento de asumir cargos de mayor responsabilidad, no se puede desconocer que este personal ha adquirido una mayor calificación y experiencia en el trabajo industrial. El hecho de que prácticamente todas las líderes de línea son villarricenses, siendo este un cargo cercano al de la supervisión de personal, muestra que están adquiriendo experiencia y calificaciones que podrían llevar a que ocupen estos cargos, por lo que podría ser posible que pronto se comenzara a presentar el relevo para el personal propio de Villa Rica. Hay que entender que la calificación laboral industrial de la población de Villa Rica, es un proceso reciente y que requiere de confianza y afianzamiento de los conocimientos y capacitaciones adquiridas.

6.9. Mecanismos de presión en la negociación de las condiciones laborales

Este apartado refiere a las formas o mecanismos usados por las mujeres obreras entrevistadas para negociar los cambios o transformaciones en las condiciones laborales como el salario, jornadas de trabajo, organización de la producción, entre otras. Se tiene en cuenta también los factores externos que permiten esa capacidad de negociación como las

exigencias de Farmaquímicos, o el conocimiento que se tiene sobre las condiciones laborales que ofrecen otras empresas contratistas. Las principales formas de presión obrera registradas, a través de la información brindada por las entrevistadas son: la renuncia voluntaria de líneas de producción que no pueden ser fácilmente reemplazadas por su experiencia laboral y amplio conocimiento del proceso productivo, reuniones formales con el jefe de planta y el dueño de la empresa exigiendo mejores salarios y las demandas por irregularidades en los despidos o en el pago de incapacidades.

Uno de los principales casos de mecanismos presión para la negociación de condiciones laborales, es el que ya se mencionó que se presentó en el año 2002, exigiendo el pago del salario por horas trabajadas. La efectividad de esta forma de presión estuvo muy ligada a la presión que Farmaquímicos ejerció sobre IENM para que implementara el pago por horas, dado que cometían muchos errores en la producción, por la apatía que generaban los bajos salarios. La carta de renuncia fue presentada por prácticamente 20 operarias y operarios, situación que se constituyó en un mecanismo de presión obrera, que sirvió para que aumentaran el salario. Los autores intelectuales de la propuesta de pasar la carta renuncia, se vieron obligados a renunciar de manera definitiva, ya que de todas formas no se les renovarían el contrato de trabajo. En el desarrollo de este mecanismo de presión también contribuyó que los y las operarias contratadas por IENM conocieran las condiciones de pago (por horas) que la empresa contratista Serviempaque⁸⁹ ofrecía a sus operarios:

“En ese tiempo, pues sí, se trabajaba, casi siempre doce horas. Porque pues apenas estábamos empezando y pues no teníamos la misma rapidez que por decir que otra empresa contratista que había allí, entonces le tocaba a uno hasta las 7 de la noche para poder sacar pues la productividad. [¿Y esa otra empresa cómo se llamaba?] Serviempaque. [¿Y a los operarios de esa empresa también les pagaban así por producción?] No, a ellos sí les pagaban por horas. [¿También de pronto por eso ustedes...?] Claro, también nosotros por eso tuvimos más la iniciativa. Y fuera de eso nosotros cuando recién empezamos nosotros solamente teníamos el seguro, no teníamos pues por decir Comfandi, recreación, nada de eso. [¿Ni ARS?] No, nada de eso. Pero pues como a ellos les exigieron que tenían que pagar por horas, pues ya ellos tenían que por obligación dar eso, entonces desde ahí ya también empezaron a dar lo que fue, pues lo de la recreación y lo de los riesgos profesionales” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

Este mecanismo de presión permitió a las operarias conseguir un mejor salario con el establecimiento del pago por horas y también implicó que se garantizaran otras prestaciones sociales. Este mecanismo de presión se desarrolló sobre la base de la capacidad de negociación que da el lugar de trabajo y la posición estratégica en términos estructurales dentro del proceso productivo, que de acuerdo con la autora estadounidense Beverly Silver, surge del poder estructural que genera la situación estratégica del trabajador “dentro de un sector industrial clave”. En este sentido, el poder de negociación en el lugar de trabajo, surge de la estrecha interrelación de los trabajadores “en procesos de producción integrados en cadenas, en los que una interrupción del trabajo en un eslabón clave puede provocar trastornos a una escala mucho más amplia. Este poder de negociación se ha puesto de manifiesto cuando toda una línea de montaje se ha visto interrumpida por un paro en un eslabón determinado, o cuando empresas enteras que dependían de la entrega *just-in-time*

⁸⁹ Que también tenía y aún tiene contrato de prestación de servicios con Farmaquímicos.

de determinadas piezas han tenido que interrumpir su producción por un paro en las líneas ferroviarias u otros medios de transporte”⁹⁰ (Silver, 2005: 27).

Aunque hay que tener en cuenta que los mecanismos de negociación que desarrollan las obreras no dependen sólo de su acción, sino de la influencia de otros factores, como en el caso presentado. Así, Farmaquímicos en su intención de insertarse en altos estándares de calidad y competitividad internacional, se vio en la necesidad de exigir mejores condiciones laborales para el personal subcontratado, lo que generó mayor motivación en las operarias y en consecuencia mayor interés de éstas en la calidad de lo producido.

“Sí, claro. Porque pues ellos, pues veían que por decir nosotros como operarios, pues uno trabajaba bien, y que a pesar de que uno era nuevo, pues uno sí, se esforzaba, entonces eso de pronto también hizo que ellos pues le colaboraran a uno. Porque igual ellos habían podido traer otra empresa, porque a ellos eso no les interesa pues... para ellos lo importante es que tengan alguien quien les cumpla, pero pues de pronto en vista de eso, y pues porque ya había gente que tenía... era ágil, rápida, tenía experiencia, entonces de pronto por eso también pues nos colaboraron en eso. Y claro, para evitar pues también los errores porque pues como ellos también dependen de la calidad, también está en juego la imagen de ellos” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

En la visión de la entrevistada sobre las causas que explican el cambio en sus condiciones laborales, sugiere que Farmaquímicos quiso "colaborarle" al personal contratado por IENM, al presionar el establecimiento del pago del salario por horas, ya que para ella Farmaquímicos fácilmente habría podido subcontratar el personal de otra empresa diferente a IENM, con el fin de librarse de los errores de calidad cometidos. Sin embargo, realmente no era tan fácil para Farmaquímicos desprenderse de este personal, así fuera nuevo, porque como la misma entrevistada señala, ya había ganado experiencia, y no pocas operarias habían ganado agilidad para el trabajo de empaque. Así, que puede decirse que Farmaquímicos también dependía del personal de esta empresa contratista, y por ello no tuvo muchos reparos en apoyar y presionar el establecimiento del pago del salario por horas para este personal subcontratado.

“[Y en ese tiempo de pronto ¿cuáles eran como las inconsistencias que más se presentaban?] Pues cuando hacíamos una oferta que era de Yodora clásico, que eran dos pots por 60g y dos pots por 32g, a veces salían torcidos porque como a eso se le colocaba un sticker, entonces el sticker tenía que quedar a cierta distancia y a veces quedaba torcida. Entonces cuando la persona de control y calidad iba a inspeccionar el producto, devolvía esas estibas y había que volver a reprocesarlo. Y pues ahí se perdía tiempo porque era termoencogido, había que quitarle la bolsa, había que hacer segunda pues de materiales, entonces era pues tiempo perdido ahí” (Salomé, mujer negra residente y nacida en Cali, supervisora subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 34 años, soltera con un hijo).

Estos eran los problemas de calidad más frecuentes que se presentaban en las ofertas empacadas, y los que influyeron para que Farmaquímicos persuadiera y presionara a IENM, para que pagara por horas a su personal y mejoraran los salarios. Esta situación demuestra la necesidad de esta empresa de insertarse en altos estándares de calidad y competitividad internacional. A pesar de que en Yumbo, para el momento en que aún se pagaba el salario a destajo se presentó ese mecanismo de presión de las condiciones laborales, actualmente para las operarias de la planta de Farmacauca en Villa Rica, es difícil conseguir mejoras en sus condiciones laborales, principalmente frente al salario, que es la fuente de mayor queja.

⁹⁰ Cursivas de la autora.

“No, pero eso no lo suben, nosotras antes hacíamos protesta. Cuando entrábamos nuevamente a trabajar digamos así en enero, nos decían: “no, les vamos a subir tanto” y no. Hacíamos protesta y mandábamos a llamar a don X (dueño de IENM) y todo eso. Y eso no le suben. O sea que así uno haga lo que haga, le suben no más lo que es y ya. Como ellos son los que mandan. [Pero por ejemplo ¿ustedes qué les decían? ¿A quién le decían? ¿Ante quién se quejaban?] Primero con el jefe de planta, que ese sueldo estaba muy poquito, que la producción era muy poquita, que a uno la plata así no le alcanzaba. Y él nos decía: “no, hablen con don X. el dueño de la empresa...” [¿Y él sí llegó a ir?] Si, mandamos a llamar a don X. el dueño de la empresa. Y él iba, y nosotros nos reuníamos y hablábamos con él. Una vez hablamos con él, y esos días el sueldo nos llegó bastante, y ya después volvió a ser normal. Entonces, eso no, eso ya no hacen nada” (María, mujer negra residente en Villa Rica y oriunda de Quibdó (Chocó), operaria subcontratada de IENM en la planta de Farmacauca, bachiller, 32 años, vive en unión libre y tiene 2 hijas).

Este fragmento del relato de María, sugiere la falta de mayor capacidad de negociación y de organización de las protestas o mecanismos de presión. Aunque lo cierto es que precisamente, la subcontratación ligada a la flexibilidad laboral, han tenido como uno de sus objetivos principales minar el desarrollo de esa capacidad de negociación y presión obrera. Como señalan Boltanski y Chiapello:

“Con el aumento del paro y la intensificación de la competencia en el mercado de trabajo, los trabajadores de la subcontratación –una parte sometida a contratos precarios, la otra a una precariedad de tipo psicológico derivada del hecho de tener que realizar un trabajo idéntico al de sus colegas temporales-, con mucha frecuencia aislados, no disponen tampoco de los recursos necesarios para presionar o resistir a sus empleadores, sobre todo en el caso de demandas que excedan del marco legal” (Boltanski y Chiapello, 2002: 344).

Sin embargo, como ya se había mostrado, la autora Beverly Silver, da cuenta de que sí sería posible en este período de generalización de la subcontratación laboral, desarrollar un poder negociación con respecto al lugar de trabajo, similar al desarrollado en la década del treinta en Estados Unidos, en el que “la línea de montaje permitía que un número relativamente pequeño de activistas estratégicamente situados interrumpieran la producción de toda una fábrica” (Silver, 2005: 28). De manera que estas mujeres obreras no han hecho uso del poder de negociación que de acuerdo con Silver podrían tener, por ello no encuentran eco sus reclamos, aunque hay que reconocer que por lo menos han manifestado sus inconformidades en las reuniones con el jefe de planta. Al parecer no han sido pocas las reuniones en las que se ha discutido con el jefe de planta y el dueño de la empresa una mejora en el salario. Sin embargo, de acuerdo con las entrevistadas, es un tema que se evade, privilegiándose la discusión sobre las relaciones interpersonales y laborales que estarían afectando la productividad.

A pesar de que se ha manifestado de forma reiterada la gran inconformidad que existe con el salario pagado, las reuniones realizadas nunca han tenido el objetivo de discutir la satisfacción de las obreras con el salario. En estas se privilegia la discusión sobre los problemas que están afectando la producción, y aunque en esas reuniones, las operarias han intentado poner en discusión el tema del salario, reciben poca atención de sus superiores. Sin embargo, de acuerdo con Silver, por la posición de estas mujeres obreras en el lugar de trabajo, un poder de negociación que se ligara con la construcción de una solidaridad obrera más sólida, les permitiría construir una organización fuerte en este sentido. Estas mujeres obreras no han encontrado la forma de transformar, parafraseando a Marx, ese poder de negociación en sí, en un poder de negociación para sí. En el relato ya citado de Deidi se observa el poder de “negociación en sí” que tienen estas operarias subcontratadas, cuando la entrevistada Deidi afirma que “había mucha líder”, y alude a la solidaridad obrera

construida entre algunas operarias. Allí se observa que hay una experiencia y saber-hacer en el trabajo, que se constituye en bases fuertes que podrían permitir el desarrollo de mecanismos de presión que permitan negociar mejores condiciones laborales. El proceso de presión para la mejora del salario ocurrido en el año 2002, demuestra que tanto IENM como Farmaquímicos necesitan y hasta cierto punto dependen del personal que ha ganado experiencia laboral y que ya ha adquirido un conocimiento amplio sobre el proceso productivo, a pesar de ser un trabajo muy flexibilizado y precario. En parte el desconocimiento de ese proceso de presión y negociación obrera desarrollada por esas dos líneas de producción en el 2002, influye en que actualmente no se construya una organización obrera más fuerte. Aunque el logro de cambios en las condiciones laborales no depende sólo de las protestas locales, cuando estas ni siquiera existen son fundamentales. Más cuando, precisamente uno de los objetivos y efectos de la flexibilización laboral ha sido reducir, eliminar y no permitir la creación de condiciones para los procesos de sindicalización obrera.

7. CONCLUSIONES

En esta investigación se presentaron los hallazgos más importantes de los efectos de la subcontratación y la flexibilidad laboral en el trabajo industrial de maquila sobre las condiciones laborales y de vida de un grupo de mujeres obreras entrevistadas. En el análisis se definió y caracterizó la relación de subcontratación que ha establecido Farmaquímicos y la empresa de intermediación de empleo temporal IENM, a partir de las dos concepciones y prácticas de flexibilidad desarrolladas por Valero. Siendo la concepción y práctica de flexibilidad que más prima en esta relación de subcontratación, la que se ha dirigido hacia la reducción de costos laborales (Farmaquímicos se oculta como empleador), a través de las licencias otorgadas en este sentido por las actuales reformas laborales que rigen el derecho laboral colombiano. Es así como Farmaquímicos logra insertarse en ámbitos de competitividad productiva, atendiendo al cumplimiento de parámetros internacionales de calidad en el proceso productivo, en un mercado y una industria sumamente competida, con fuertes barreras de entrada, manteniendo su rentabilidad y garantizando mejores condiciones al personal que ha contratado de manera directa, como demuestran los casos de las entrevistadas, Salomé Caicedo y Sara González. Esta competencia desigual se establece entre las multinacionales farmacéuticas y las empresas nacionales fabricantes de medicamentos genéricos que tiende a agravarse con la reciente aprobación del TLC con Estados Unidos.

Mientras que la práctica de este tipo de flexibilidad vía subcontratación ha generado para las obreras afrodescendientes de Villa Rica contratadas por la empresa IENM, una precarización de sus condiciones laborales que se manifiesta principalmente en la falta de garantías sociales y en bajos salarios. En este sentido, las obreras que laboran en Farmacauca, viven una situación social precaria tanto en el espacio de trabajo como en su vida cotidiana.

Sin embargo, también deben reconocerse los efectos positivos que la proletarianización industrial bajo el modelo de maquila, ha tenido sobre las mujeres afrocolombianas de Villa Rica, aportándoles experiencia industrial y adquisición de habilidades y calificaciones de diferente tipo, que se constituyen en un poder de negociación en sí de sus condiciones laborales. De manera que los resultados de esta investigación confirman que está emergiendo un proceso de proletarianización precaria en Villa Rica, bajo el marco de la Ley Páez en un territorio hoy declarado como zona franca de exportación. Proceso de proletarianización no acabado que se ha encontrado con obstáculos por la falta de calificación y experiencia en el trabajo industrial de la población villarricense. Sin embargo, esta población ha ido adquiriendo calificaciones formales e informales, ya que buena parte de la mano de obra descalificada contratada por las plantas asentadas en el parque industrial es oriunda de este municipio. Aunque aún la mayor parte de la mano de obra calificada proviene de Cali y Jamundí. Este proceso de proletarianización configura una nueva realidad laboral industrial en Villa Rica, sin desconocer los efectos negativos del modelo maquilador que configura condiciones laborales precarias para la población obrera de este municipio.

En este sentido, en esta monografía se considera que ya no es adecuado apelar al argumento de la falta falta de interés y actitud frente al trabajo industrial de la población trabajadora de

Villa Rica, dado que de hecho, en el caso del grupo de mujeres obreras entrevistadas se mostró las calificaciones empíricas y formales adquiridas. De igual manera, con respecto al panorama de generalización de las zonas francas y del modelo maquilador en el norte del Cauca por Ley Páez, para el caso de Villa Rica, hay que reconocer que esto ha significado la generación de empleo para esta población, especialmente para la mano de obra no calificada. Sin embargo, esto no se puede hacer a costa de sacrificar las condiciones laborales de los trabajadores, principalmente de las mujeres obreras de Villa Rica. Además, los impuestos que supuestamente deben pagar las empresas asentadas en el parque industrial de Villa Rica no han contribuido totalmente al mejoramiento de la infraestructura y desarrollo socioeconómico del municipio, al desarrollo de su población o por lo menos a solucionar un problema básico como el del acueducto, que no tiene un suministro constante de agua. En este sentido, los reclamos étnicos en un municipio netamente afrodescendiente deben articularse con los reclamos de clase social, específicamente sobre condiciones laborales y de género, ya que la mano de obra subcontratada en el parque industrial de Villa Rica es mayoritariamente femenina.

Esta investigación también aportó al conocimiento del particular impacto que ha tenido el fenómeno de la flexibilidad laboral sobre la fuerza de trabajo femenina, ya que este fenómeno ha permitido la llegada masiva de las mujeres al mercado de trabajo, aunque contratadas principalmente en empleos temporales y precarios. La estrecha relación existente entre flexibilidad y trabajo femenino, se evidencia específicamente en la generalización del uso del mecanismo de subcontratación en las plantas maquiladoras asentadas en Colombia. Al contratar mano de obra femenina, que por razones de desigualdades de clase social y género resulta ser más barata, Farmaquímicos logra reducir costos laborales y de producción al eximirse de garantizar a estas mujeres los derechos laborales básicos en lo que respecta a un salario justo y estabilidad laboral, en términos de la definición del trabajo decente estipulado por la OIT. De manera que la subcontratación como un elemento integrante del fenómeno de flexibilización laboral, ha jugado un papel clave sobre la preferencia en la contratación de mano de obra femenina, específicamente en el suroccidente colombiano.

El proceso de presión a través de la presentación de la carta de renuncia de dos líneas de producción, llevado a cabo por el personal que ingresó en el período 2000 a 2003 en las condiciones del trabajo a destajo en la planta de Yumbo de Farmaquímicos, permitió la mejora de algunos componentes de las condiciones laborales como los salarios, las prestaciones sociales, las jornadas de trabajo, la organización de la producción, el lugar físico de trabajo, entre otros. Estos cambios se evidencian actualmente en la configuración de las condiciones laborales de las obreras que operan en la planta de Farmacauca en Villa Rica, contratadas por IENM, y están estrechamente relacionados con los mecanismos de presión para negociación condiciones laborales y con las exigencias de Farmaquímicos con respecto a la vigilancia y cumplimiento con la calidad de los productos. Así, el proceso por el cual se produjo el cambio en las condiciones laborales, respondió básicamente a cuatro factores:

- 1- Un mecanismo de presión obrera motivado por la apatía frente a la extrema precariedad del salario pagado y las extensas jornadas laborales. Por lo menos dos líneas de producción, aproximadamente veinte personas, presentaron la carta de

renuncia, como mecanismo para presionar y conseguir el cambio del pago del salario por producción al pago por horas.

- 2- Exigencia de Farmaquímicos a IENM, que establezca el pago del salario por horas debido a los errores de calidad que presentaban los productos empacados. Los errores se generaban por dos situaciones: el personal trabajaba a un ritmo muy rápido para poder obtener un mejor salario, atendiendo más a la cantidad que a la calidad de lo producido, situación que generaba las condiciones para que se cometieran muchos errores en el empaque de ofertas. A esto se sumaba, la propia apatía de las y los operarios por los bajos salarios recibidos, lo que generaba un buen número de inconsistencias productivas y de calidad. Farmaquímicos rechazaba una gran cantidad de productos empacados por los y las operarias de IENM. Y esto hubiera podido costarle a esta última la terminación del contrato de prestación de servicios con la primera.
- 3- El conocimiento de los y las operarias de IENM, del establecimiento del pago del salario por horas en la empresa contratista Serviempaque, que ofrecía mejores salarios a su personal, motivó sus exigencias para el mejoramiento del salario a través de la eliminación del pago por producción. Esta situación funcionó como un mecanismo de presión que obligó a IENM, a establecer el pago por horas, al ver los errores productivos cometidos por la apatía del personal con el trabajo. La posibilidad que esto representaba para IENM, de perder el contrato con Farmaquímicos, dada la competencia entre IENM y otras empresas contratistas maquiladoras como Serviempaque, para obtener los mejores contratos con Farmaquímicos, obligaron a IENM a llevar a cabo la mejora en el pago del salario.
- 4- En relación con lo anterior, la implantación de las normas BPM, supuso la modernización y exigencia de mayor vigilancia de control y calidad en la organización del proceso productivo, por la necesidad de Farmaquímicos de insertarse en altos estándares de productividad, dándole prioridad a la calidad de sus productos. Esto permitió que IENM obtuviera el contrato para labores de envase del producto talco desodorante para pies, que implicaba la aplicación de normas especiales para el tratamiento industrial de productos químico-farmacéuticos. La capacitación en normas BPM para el personal subcontratado por IENM, influyó en el cambio de las condiciones laborales dado que para obtener un mejor rendimiento y vigilancia de la calidad de los productos, fue necesario garantizar a las operarias condiciones laborales un poco más dignas, como mejores salarios, ya que las condiciones de trabajo extremadamente precarias y los salarios bajos, conducían a errores de calidad.

Con respecto al proceso productivo en las áreas envase y empaque de los productos talco y efervescentes de la planta de Farmacauca, se encontró que en esta planta comienza a evidenciarse la hibridación de métodos de organización de la producción, aunque aún con mayor presencia de los métodos tayloristas-fordistas⁹¹ por ser un trabajo que no requiere

⁹¹ Elementos tayloristas-fordistas tales como la presencia de la banda transportadora en el proceso tanto de envase como de empaque, con un ritmo imprimido por la medición de tiempos y movimientos de estudiantes practicantes en ingeniería industrial, el control constante de los supervisores y las líderes de líneas. Algunas

mayores calificaciones formales de las operarias. De manera que esta planta encaja fundamentalmente con las características que Hualde le asigna a la primera generación de maquiladoras, aunque comienzan a manifestarse de forma muy tímida, algunos elementos de la segunda generación de maquiladoras, como el énfasis en el control de calidad de los productos y el creciente interés por la capacitación de las obreras en las normas BPM (Buenas prácticas de manufactura). De acuerdo con el autor Arturo Lahera, más bien los nuevos métodos japoneses de organización de la producción en la práctica han implicado la reactualización del sistema taylorista-fordista. Esto es lo que ocurre en la mayoría de los talleres de subcontratación y las maquilas, principalmente a nivel latinoamericano, por lo que no necesariamente se oponen las técnicas rígidas del taylorismo-fordismo, con los métodos flexibles del ohnismo japonés. En síntesis lo importante aquí es que el principal objetivo de la hibridación o reactualización de estos sistemas de organización de la producción es la explotación del trabajo. Por ello, la importancia de ahondar en el contenido del trabajo femenino en las plantas maquiladoras para establecer su impacto sobre la precarización de las condiciones laborales de las mujeres obreras entrevistadas.

Se evidencia además que las labores de documentación del proceso productivo desarrolladas por la líder de línea, puede permitir iniciar una movilidad laboral interna y ascender al cargo de supervisión, e incluso en algunos casos obtener un contrato directamente por Farmaquímicos.

En este sentido, un hallazgo importante de esta investigación tiene que ver con que la forma en la que se configuran las condiciones laborales, está directamente relacionada con la forma en la que se encuentra organizado el proceso productivo. Para el período 2000 a 2003, el servicio que IENM presta a Farmaquímicos, se circunscribía a labores de empaque, actividad mucho más simple e intensiva en mano de obra, donde se atendía principalmente al imperativo de la cantidad. El contenido del trabajo de empaque en aquel momento permitía que las condiciones laborales fueran más precarias que las actuales. Mientras que desde el período 2005 a 2009, con la introducción de las normas BPM como mayor calificación de las operarias y ligada al proceso de presión obrera ya mencionado las condiciones laborales mejoraron un poco más con el pago del salario por horas y prestaciones laborales como seguridad social.

Se concluye entonces que la calidad de las condiciones laborales se define por el cubrimiento de las garantías sociales y los derechos laborales que permiten la reproducción de la fuerza de trabajo de estas mujeres obreras y que definen su calidad de vida. Las relaciones laborales establecidas entre la empresa contratista IENM, Farmacauca, y las obreras, crean en éstas últimas una condición de asalariadas, en tanto existe una relación contractual que ha permitido definir ciertos parámetros respecto al monto del salario, el contrato, las jornadas de trabajo, entre otros. Esa relación contractual coexiste con situaciones de desinformación e inestabilidad laboral con respecto a una forma de contratación precarizada que se les ha impuesto. Entonces puede afirmarse que aunque existe un marco de normatividad con respecto a algunos derechos y obligaciones de las

prácticas autoritarias con las operarias como el control de las salidas al baño, el tiempo del que disponen para almorzar, la restricción con respecto al otorgamiento de permisos para asistir a citas médicas. Situaciones todas estas que han ocasionado conflictos entre operarias y supervisoras principalmente.

partes, este puede ser modificado en cualquier momento en beneficio de los empleadores y en detrimento de las condiciones laborales de las mujeres obreras flexibilizadas. La existencia de un marco de normatividad con respecto a algunos derechos y obligaciones para con las obreras, no garantiza que este no pueda ser modificado en cualquier momento en beneficio de los empleadores y en detrimento del bienestar de las mujeres obreras flexibilizadas.

Finalmente, los hallazgos de esta investigación constituyen una contribución a los estudios sobre flexibilidad, maquila, subcontratación y trabajo femenino, articulando en el análisis las dimensiones de la clase social y el género. Estos resultados pretenden abrir el interés para el desarrollo de próximas investigaciones que profundicen en la perspectiva de género para indagar sobre el contenido del trabajo femenino en relación con las formas de organización del proceso productivo industrial de maquila. De igual forma queda abierta la posibilidad para otras investigaciones de ahondar en las formas cómo se articulan la producción y la reproducción en la experiencia de las mujeres obreras industriales y en las formas cómo se manifiesta la dominación masculina en la diferenciación de roles femeninos y masculinos en el espacio de trabajo. Este trabajo de grado también pretende motivar el desarrollo de investigaciones en otros contextos productivos que como el de Villa Rica, están atravesando por procesos de cambio de la actividad económica rural-campesina hacia la urbano-industrial, por ejemplo para otros municipios del norte del Cauca. Incluso podría explorarse la posible proletarización de mujeres indígenas en zonas con presencia mayoritaria de esta población.

BIBLIOGRAFÍA

Ahumada Beltrán, Consuelo 2006 “La teoría marxista de la plusvalía absoluta: una clave para entender las condiciones laborales en el período neoliberal” en Estrada, Jairo (compilador). *Marx Vive: Teoría y acción política en el capitalismo actual*. (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho, Ciencias políticas y sociales).

Alonso, Julio César y Lotero, Ana María (Editores) 2006 *10 AÑOS DE LA LEY PÁEZ* (Cali: Universidad Icesi, Cienfi).

Arango, Luz Gabriela 1999 “Género, globalización y reestructuración productiva” en Arango, Luz Gabriela y López, Carmen Marina (comp.). *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. (Santafé de Bogotá: Centro de Estudios Sociales).

Aravena, Antonio 2009 “La industria del salmón en Chile: ¿crecimiento social o explotación laboral?” en Neffa, Julio César, De La Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I. (Buenos Aires: CLACSO).

Arellano, Karina, et al. 2009 “Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad” en Neffa, Julio César, De La Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. II. (Buenos Aires: CLACSO).

Arias Botero, Waldor 2011 “Mujeres indígenas en Cali. Lugar de la sexualidad en la constitución de subjetividades femeninas indígenas en la ciudad”, Tesis de grado en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, (Cali: Universidad del Valle).

Arroyave, María Margarita y Osorio, María Alexandra 2007 “Modelación de los procesos de manufactura, envase y empaque de sólidos en una empresa farmacéutica de la región, mediante la simulación de evento discreto”, Tesis de pregrado en Ingeniería Industrial. (Cali: Universidad Icesi).

Balanta, Eucaris y Cortés, Magrieth 1990 “Proceso de poblamiento en Villa Rica, Cauca”, Tesis de grado en Licenciatura en Historia, Facultad de Humanidades, (Cali: Universidad del Valle).

Bauman, Zygmunt 2005 *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).

Bermúdez, Rosa Emilia y Van Der Huck, Felipe 2007 “El trabajo en Drypers Andina de Colombia: firma global-producción local”, mimeo.

Boltanski, Luc y Chiapello, Éve 2002 (1999) *El nuevo espíritu del capitalismo*. (Madrid: Ediciones Akal).

Burawoy, Michael (1989): *El consentimiento en la producción, los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. (Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social).

Bustos, Beatriz 1993 *Mujeres, hogar e industria en el suroeste de Colombia*. (México: Universidad de Guadalajara).

Camacho, Karina 2006 *Las confesiones de las confecciones. El sistema de la maquila de confecciones en Medellín. Condiciones laborales y de vida de las mujeres trabajadoras* (Medellín: Escuela Nacional Sindical – Colciencias).

Carrillo Jorge, De La O, María Eugenia. (2003). “Capítulo XII: Las dimensiones del trabajo en la industria maquiladora de México”. En De la Garza, Enrique y Salas, Carlos (Coords). *La situación del trabajo en México* (Ciudad de México: UAM-IET-AFL CIO-Plaza y Valdés). Consultado en

http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/afl_cio/xiicarrillo.pdf

Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo 1996 “Maquiladoras de tercera generación. El caso Delphi-General Motors” en *Espacios. Revista venezolana de gestión tecnológica*, vol. 17, No. 3. <http://www.revistaespacios.com/a96v17n03/50961703.html>

Castel, Robert (1997) [1995]: *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Castillo, Juan José y López Calle, Pablo 2005 “Mujeres al final de la cadena. El entorno productivo de VW-Navarra: una cadena de montaje en el territorio” en Castillo, Juan José (comp.). *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. (Madrid: Miño y Dávila editores).

-----, (1998): «La emergencia de nuevos modelos productivos». En *Trabajo*. Año I, No. 2, julio-diciembre de 1998, segunda época. Publicación semestral. (México D.F.: Centro de Análisis del Trabajo).

Cerón, Paula Andrea y Valencia, Diana Patricia 2006 “Las condiciones laborales en los nuevos contextos productivos la Ley Páez en el norte del Cauca. La Arrobleda, Villa Rica”, Tesis de grado (Cali: CIES - Centro Interdisciplinario de Estudios Sociales - Universidad Icesi).

Chandler, Alfred D. Jr. 2005 *Shaping the industrial century. The remarkable story of the evolution of the modern chemical and pharmaceutical industries*. (Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press).

Choco Viáfara, Irne, 1998 “Poblamiento negro en el norte del Cauca”, Tesis de trabajo de grado, Facultad de Humanidades, (Cali: Universidad del Valle).

Coriat, Benjamin 2001 (1979) *El taller y el cronómetro, ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. (Madrid: Siglo XXI Editores).

-----, 1995 (1991) *Pensar al revés, trabajo y organización en la empresa japonesa*. (México: Siglo XXI Editores).

Davis, Ángela 2004 (1981) *Mujeres, raza y clase* (Madrid: Ediciones Akal).

De la Garza, Enrique, Lara, Sara María y Torres, José Luis 2001 “Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera de México” en *Revista Mexicana de Sociología* (Ciudad de México DF: Universidad Nacional Autónoma de México) Vol. 63, N° 2, abril-junio. En www.jstor.org/stable/3541349

De la O, María Eugenia 2009 “Cuatro décadas de estudio sobre el trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México” en Neffa, Julio César, De La Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. II. (Buenos Aires: CLACSO).

Díaz Nuñez Fernando Octavio. (2002). “Características laborales de la fuerza de trabajo empleada en la maquila de ropa en la subregión de Tehuacán” en *Revista de la Facultad de Economía*. BUAP Año VII, Número 21. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Consultado en <http://www.aportes.buap.mx/21fo3.pdf>

Dombois, Rainer 1999 “Tendencias en las transformaciones de las relaciones laborales en América Latina. Los casos de Brasil Colombia y México” en Arango, Luz Gabriela y López, Carmen Marina (comps.). *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. (Santafé de Bogotá: Centro de Estudios Sociales).

Dussel Peters, Enrique 2003 “Ser maquila o no ser maquila, ¿es ésa la pregunta?” en *Comercio Exterior*, (Ciudad de México: Bancomext), Vol. 53, No. 4, abril. Consultado en <http://www.dusselpeters.com/14.pdf>

Gladden, Kathleen 1994 “La reestructuración industrial, el subcontrato y la incorporación de la fuerza de trabajo femenina en Colombia” en Bustos, Beatriz y Palacio, Germán (comp.) *El Trabajo Femenino en América Latina. Los debates en la década de los noventa*. (México: Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos y Universidad de Guadalajara).

Gascón, Jorge 2005 “Coerción sorda de las relaciones económicas: aplicación de un concepto marxista para entender las relaciones de producción en la Hacienda Andina” en *Revista Sociedad y Economía* (Cali: Universidad del Valle, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas) N° 8, abril.

Gaviria, Alejandro 2004 “Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no?” en *Documentos CEDE* (Bogotá: Universidad de Los Andes) N° 45, noviembre.

González, Verena y Valencia, Álvaro 2003 “Ley Páez en el norte del Cauca, Colombia, y su influencia sobre la comunidad de Villarrica. Hallazgos Iniciales” en *Guillermo de Ockham: Revista Científica* (Cali: Universidad de San Buenaventura) Vol. 6, N° 2, julio-diciembre.

Harvey, David 1998 (1990) *La condición de la posmodernidad, investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. (Buenos Aires: Amorrortu Editores).

Hualde, Alfredo 2003 “¿Existe un modelo maquilador? Reflexiones sobre la experiencia mexicana y centroamericana”, *Revista Nueva sociedad*.
http://www.nuso.org/upload/articulos/3112_1.pdf

Hyman, Richard y Streeck, Wolfgang (comp.) (1993): *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*. (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Jiménez, Ismarlen y Hurtado, Álvaro. 2005 “La concentración de mercado en el sector farmacéutico colombiano 2002-2003. Un análisis parcial para las enfermedades cerebrovasculares e isquemias, diabetes mellitus y morbilidad cardiovascular”. *Revista Ecos de Economía* No. 21. Octubre (Medellín: Universidad Eafit).

Lahera Sánchez, Arturo 2005 “«Conquistando los corazones y las almas de los trabajadores»: la participación de los trabajadores en la calidad total como nuevo dispositivo disciplinario” en Castillo, Juan José (comp.). *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. (Madrid: Miño y Dávila editores).

Lash, Scott y Urry, John 1998 (1994) *Economías de signos y espacio, sobre el capitalismo de la posorganización*. (Buenos Aires: Amorrortu Editores).

Marx, Karl 1973 (1867) *El Capital*. Vol. I (México: Fondo de Cultura Económica).

----- 1977 *Trabajo asalariado y capital*. (Bogotá: Enciclopedia Popular Ilustrada).

----- 2001 (1971) *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política. Borrador 1857-1858*. Vol. I. (Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores).

Mejía, Carlos 2009 “Rasgos posfordistas en el paisaje laboral de la gran industria del Valle del Cauca colombiano” en Neffa, Julio César, De La Garza Toledo, Enrique y Muñoz Terra, Leticia (comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I. (Buenos Aires: CLACSO).

----- 2010 “Un estudio de caso de la gestión de la fuerza laboral en la industria farmacéutica del Valle del Cauca”. Informe de investigación. (Santiago de Cali: Universidad del Valle).

Mojica, Ana María y Villamil, Jesús Alberto 2002 “Sistema de patentes en la industria farmacéutica colombiana”, Ponencia presentada en el Taller Internacional sobre partenariado científico Norte-Sur y Sur-Sur, Cartagena de Indias, 28 al 30 Noviembre.
http://www.kfpe.ch/download/columbia/Ana_Maria_Mojica_esp.pdf

Montero, Cecilia 1992 “El uso del método biográfico en el estudio de las trayectorias sociales precarias”, Ponencia presentada en el Seminario Internacional Historias de vida en las ciencias sociales, Villa de Leyva (Colombia), 17 al 20 de Marzo.

Paz, Rafael Alberto y Piedrahita Echéverry, Mónica 2006 *Flexibilización laboral en la industria farmacéutica de Colombia* (Cali: Universidad Libre).

Pérez, Carlos Andrés y Quintero, Lilian Vanessa. 2007. “Análisis de mejoramiento para las operaciones de envase y empaque de una línea de líquidos en una empresa farmacéutica del

Cauca, mediante simulación de evento discreto”. Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de ingeniero industrial. Universidad Icesi. Facultad de Ingeniería. Cali. Consultado en http://dspace.icesi.edu.co/dspace/bitstream/item/1461/1/analisis_mejoramiento_operaciones.pdf

Pérez Salazar, Carolina 2007 “Impacto socioeconómico de la Ley Páez en el municipio de Villa Rica” Tesis de grado en el programa de economía y negocios internacionales. (Cali: Universidad Icesi).

Pignarre, Philippe 2005 *El gran secreto de la industria farmacéutica*. (Barcelona: Editorial Gedisa S.A.).

Piore, Michael J. y Sabel, Charles F. 1990 (1984) *La Segunda Ruptura Industrial* (Madrid: Alianza Editorial).

Pineda, Javier (2007) “Calidad del empleo e inequidades de género” en *Revista CS* (Cali: Universidad Icesi) No. 1, Mayo. Consultado en http://www.icesi.edu.co/revista_cs/

Pulecio, Jorge Reinel 2005 “La estrategia Uribe de negociación del TLC” en *Revista Colombia Internacional*, (Bogotá: Universidad de los Andes), No, 61, Enero – Junio. http://colombiainternacional.uniandes.edu.co/datos/pdf/data/Col_Int_No.61/01_Rev_61.pdf

Quintar, Aida 1990 “Flexibilización laboral. ¿Requerimiento de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero?” en *Desarrollo Económico*, (Buenos Aires: Instituto de Desarrollo Económico y Social), Vol. 30, No. 118, Julio – Septiembre.

Rainbird, Helen 1993 “Nuevas tecnologías, formación y estrategias sindicales” en Hyman, Richard y Streeck, Wolfgang (comps.). *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*. (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Rebellón, Vladimir 2004 “Importancia de la industria maquiladora, en el empaque de productos, armado de ofertas y promociones, para el sector industrial, sus principales problemas y su viabilidad económica como organización: caso práctico Ingempa S.A.”

Reygadas, Luis 2002 *Ensamblando Culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. (Barcelona: Editorial Gedisa).

Rodríguez, Carlos Arturo 2006 “Impactos de la Ley 789 en el empleo”. En: Silva, Marcel (ed.). *Derribando los obstáculos al derecho laboral*. (Bogotá: Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, Equipo Jurídico).

Sennett, Richard 2000 (1998) *La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (Barcelona: Editorial Anagrama).

Silver, Beverly 2005 *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. (Madrid: Ediciones Akal).

Sklair, Leslie 1992 “Las maquilas en Mexico: una perspectiva global” en *Revista Mexicana de Sociología*, (Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México), Vol. 54, No. 2, abril-junio. Consultado en <http://www.jstor.org/stable/3540984>

Urrea Giraldo, Fernando (2010 A) “Dinámica de reestructuración productiva, cambios institucionales y políticos y procesos de desregulación de las relaciones asalariadas: el caso colombiano”, En: De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César *Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal* - 1a ed. – (Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO).

----- (2010 B) “Patrones sociodemográficos de la región sur del Valle y norte del Cauca a través de la dimensión étnica-racial”, En: Castillo, Luis Carlos et. al. *Etnicidad, acción colectiva y resistencia: El norte del Cauca y el sur del Valle a comienzos del siglo XXI*. (Santiago de Cali: Editorial Universidad del Valle).

Valencia, Maritza 2008 “Incidencia de las estrategias de gestión empresarial en las condiciones laborales y de vida de los conductores de transporte público urbano en dos empresas de Cali”, Tesis de grado en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, (Cali: Universidad del Valle).

Valero, Edgar 1999 “Subcontratación, reestructuración empresarial y efectos laborales en la industria” en Arango, Luz Gabriela y López, Carmen Marina (comp.) *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. (Santafé de Bogotá: Centro de Estudios Sociales).

Vargas, María Ruth 2003 “Industria Maquiladora de Exportación. ¿Hacia dónde va el empleo? En *Papeles de población* (Ciudad de México: Universidad Autónoma del Estado de México, Centro de Investigación y Estudios avanzados de la población). No. 037, julio-septiembre. Consultado en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/112/11203710.pdf>

Vanegas Muñoz, Gildardo y López, José Nicolás 2008 “El departamento del Cauca en cifras: situación social y política” en *Observatorio político de la Universidad del Cauca*, Boletín No. 5, febrero (Popayán: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Departamento de Ciencia Política), http://cauca.gov.co/apc-aa-files/39303333333932373838356666333163/boletin_observatorio_politico.pdf

Weber, Max 1977 *Economía y Sociedad*. (México: FCE).

Periódicos y Revistas consultados en internet

Noticias consultadas en el Diario El País Histórico:
www.elpais.com.co/paionline/index.html

Diario El País Virtual, “Gremios, en alerta por el TLC”, Sección Economía, 4 de febrero de 2006.

<http://www.elpais.com.co/elpais/ediciones.php?p=feb042006>

-----, “Negocios le sonríen al sector cosmético”, Edición especial: Las 500 más grandes del Valle, Sección Economía, 27 de julio de 2007.

<http://www.elpais.com.co/elpais/ediciones.php?p=jul272007>

-----, “500 empresas más exitosas del Valle”. Julio 28 de 2007. Consultado en El País Histórico: www.elpais.com.co/paisonline/index.html

<http://www.accefyn.org.co/bioinfo/pdf/bioinformatica.PDF>

-----, “«Estado debe incentivar producción de genéricos»: Germán Holguín Zamorano,” Sección Colombia, 30 de octubre 2010.

<http://www.elpais.com.co/elpais/colombia/noticias/estado-debe-incentivar-produccion-genericos-german-holguin-zamorano>

Noticias consultadas en el Semanario Económico Portafolio:
<http://www.portafolio.com.co>

Semanario Económico Portafolio, “Crece la industria farmacéutica”, Sección Otros, 25 de junio de 2009.

<http://www.portafolio.co/archivo/documento/MAM-3499300>

-----, “Sobre la industria farmacéutica en Colombia habla Juan Camilo Palacio Ramírez, presidente de Lafrancol”, Sección Otros, 21 de agosto de 2009. <http://www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-5911990>

-----, “Colombia, tras otra prórroga de Atpdea”, Sección Negocios, 4 de enero de 2011.

<http://www.portafolio.co/negocios/colombia-otra-prorroga-atpdea>

-----, “Laboratorios Bussié exporta salud y belleza”, Sección Economía, 11 de septiembre de 2011.

<http://www.portafolio.co/archivo/documento/DR-24486>

-----, “Gobierno se la jugará con los medicamentos genéricos, busca estimular competencia en la industria farmacéutica”, Sección Economía, 12 de septiembre de 2011.

<http://www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-7902484>

-----, “Congreso de EE. UU. ratificó el TLC con Colombia”, Sección Economía, 13 de octubre de 2011.

<http://www.portafolio.co/economia/congreso-ee-uu-ratifico-el-tlc-colombia>

-----, “500 productos tienen el mayor ‘chance’ con el acuerdo”, Sección Negocios, 13 de octubre de 2011.

<http://www.portafolio.co/negocios/500-productos-tienen-el-mayor%E2%80%98chance%E2%80%99-el-acuerdo>

Periódico El Tiempo virtual

El Tiempo Virtual, “Controversia por pedido de empresarios de sostener incentivos tributarios de Ley Páez”, 6 agosto 2006, sección Economía, <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3087409>

El Tiempo, “Marcha por agua se convirtió en revuelta en Villarrica (Cauca)”, Sección Nación, 16 de marzo de 2009 <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-4881291>

Revista Acción en Línea

<http://www.ccc.org.co/archivo/revista-accion/065/g.html> 10 de septiembre de 2008.

Documentos institucionales y otras páginas consultadas en internet

Agenda Interna para la Productividad y la Competitividad. DOCUMENTO REGIONAL VALLE DEL CAUCA. Departamento Nacional de Planeación. Bogotá, Junio 2007. http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos/AI_Dimension_Regional/Valle_17_09.pdf acceso 8 noviembre de 2008.

Bustamante, Adriana 2007 “Sector Farmacéutico colombiano” en Corficolombiana: Área de Investigaciones Económicas, junio. <http://www.corfivalle.com.co/webcorfivalle2/Repositorio/archivos/archivo326.pdf> acceso 10 de agosto de 2011.

Documento DNP (Departamento Nacional de Planeación) Farmacéutica y medicamentos, 2004 Consultado en <http://www.dnp.gov.co/Programas/DesarrolloEmpresarial/CadenasProductivas.aspx> acceso 15 de noviembre de 2008.

UTE PH CONSULTORES LTDA E INÉS FERNANDA CAICEDO PH- CH 2006 “Proyecto de la Corporación Regional del Cauca Crc para la solución de la problemática de residuos sólidos del norte del Cauca” http://miranda-cauca.gov.co/apc-aa-files/65396537323664633265623663663131/Documento_Principal.pdf acceso 9 de febrero de 2009.

<http://www.villarica-cauca.gov.co/index.shtml> acceso 7 agosto de 2008.

<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-4881291> acceso 3 de septiembre de 2011.

<http://www.amunorca.gov.co/agenda/Acumulado%20economico%20productivo.html> acceso 15 agosto de 2011.

<http://www.slideshare.net/boyacaresponsable/2-norte-del-cauca> 15 agosto de 2011.

<http://www.andi.com.co/downloadfile.aspx?Id=d93a8f8b-b5d7-4ecd-bd51-da87afc39325>. acceso 4 de junio de 2011.

<http://www.computrabajo.com.co/bt-empd-ienm.htm> 10 de septiembre de 2008.

<http://web.invima.gov.co/Invima/entidad/somos.jsp?codigo=18> 10 de septiembre de 2008.

<http://www.ccc.org.co/accion/103/o.html> acceso 10 de septiembre de 2008.

<http://usinfo.state.gov/products/pubs/spanish/economy-in-brief/glossary.html> acceso 10 de septiembre de 2008.

<http://www.dnp.gov.co/Programas/DesarrolloEmpresarial/CadenasProductivas.aspx> acceso 20 de junio de 2011.

www.caracol.com.co/nota.aspx?id=616428 13 de noviembre de 2008.

<http://usinfo.state.gov/products/pubs/spanish/economy-in-brief/glossary.html> 13 de noviembre de 2008.

<http://www.trabajando.com.co/detallecontenido/idnoticia/8055/c/empresa/madres-colombianas-las-menos-favorecidas-en-las-licencias-de-maternidad.html> 15 agosto de 2011.

www.cactus.org.co/.../mas_trabajo_menos_calidad_vida.doc acceso 20 de junio de 2011.

http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/latin_america/newsid_7276000/7276249.stm

<http://www.portafolio.co/economia/exportaciones-venezuela-cayeron-16-3-tres-anos> acceso 4 de junio de 2011.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1010_2006.html acceso 4 de junio de 2011.

www.ilo.org acceso 15 de noviembre de 2009.

Prensa física consultada

El País, “La Ley Páez no está en peligro”, sección Economía & Negocios, B1, 2 de diciembre de 2002.

-----, “La reforma laboral no es una perversión”, sección Economía, 13A, 8 de diciembre de 2002.

-----, “Por polémica se alarga el debate a reforma laboral”, sección Economía & Negocios, B1, 14 de diciembre de 2002.

-----, “Condicionan reforma laboral”, sección Economía & Negocios, B1, 17 de diciembre de 2002.

-----, “Cámara le dice sí a la flexibilización laboral”, sección Economía & Negocios, B3, 19 de diciembre de 2002.

-----, “La reforma laboral regirá desde enero”, sección La Nación, A4, 19 de diciembre de 2002.

ANEXOS

Anexo 1.

	Cuadro 2: Población negra e indígena de la región norte Cauca y sur del Valle por municipio y peso poblacional, para total, cabecera y resto, censo 2005														
	Población Conciliada														
	Población Total 30-Jun-2005					Población Cabecera 30-Jun-2005					Población Resto 30-Jun-2005				
	Población Total	Población Negra		Población Indígena		Población Total	Población Negra		Población Indígena		Población Total	Población Negra		Población Indígena	
Departamento/Municipio		Total	%	Total	%		Total	%	Total	%		Total	%	Total	%
Cauca Total	1.268.937	272290	21,5%	276247	21,8%	482.421	127273	26,4%	17339	3,6%	786.516	145017	18,4%	258908	32,9%
Buenos Aires	26961	18556	68,8%	4427	16,4%	1932	773	40,0%	16	0,8%	25029	17783	71,1%	4411	17,6%
Cajibío	34706	5475	15,8%	1292	3,7%	1586	231	14,6%	8	0,5%	33120	5244	15,8%	1284	3,9%
Caldono	30906	148	0,5%	21821	70,6%	1358	11	0,8%	349	25,7%	29548	137	0,5%	21472	72,7%
Caloto	36921	23050	62,4%	8575	23,2%	4148	1821	43,9%	58	1,4%	32773	21229	64,8%	8516	26,0%
Corinto	28310	7253	25,6%	13505	47,7%	12153	6280	51,7%	890	7,3%	16157	973	6,0%	12615	78,1%
El Tambo	45804	2115	4,6%	4381	9,6%	5710	1256	22,0%	20	0,4%	40094	859	2,1%	4361	10,9%
Inzá	26989	26	0,1%	12777	47,3%	2140	4	0,2%	426	19,9%	24849	22	0,1%	12351	49,7%
Jambaló	14625	18	0,1%	14418	98,6%	1044	11	1,1%	898	86,0%	13581	7	0,1%	13520	99,6%
Miranda	33245	17088	51,4%	6483	19,5%	22021	12931	58,7%	1630	7,4%	11224	4157	37,0%	4853	43,2%
Morales	24391	1528	6,3%	10638	43,6%	1605	86	5,3%	119	7,4%	22786	1442	6,3%	10519	46,2%
Padilla	8336	8081	96,9%	59	0,7%	3919	3783	96,5%	9	0,2%	4417	4297	97,3%	50	1,1%
Paez	31800	1892	5,9%	21698	68,2%	2726	300	11,0%	548	20,1%	29074	1592	5,5%	21150	72,7%
Piendamó	35804	753	2,1%	5046	14,1%	12694	488	3,8%	544	4,3%	23110	265	1,1%	4503	19,5%
Puerto Tejada	44324	43212	97,5%	51	0,1%	39009	38044	97,5%	33	0,1%	5315	5168	97,2%	18	0,3%
Santander de Quilichao	80282	26737	33,3%	15698	19,6%	40251	11138	27,7%	1725	4,3%	40031	15598	39,0%	13972	34,9%
Silvia	30960	46	0,1%	24690	79,7%	4110	44	1,1%	1039	25,3%	26850	2	0,0%	23651	88,1%
Suárez	19244	11222	58,3%	4045	21,0%	4648	3372	72,5%	193	4,1%	14596	7850	53,8%	3852	26,4%
Tonbí	26.512	60	0,2%	25427	95,9%	1.701	29	1,7%	1028	60,4%	24.811	30	0,1%	24399	98,3%
Totoró	17430	14	0,1%	13440	77,1%	1352	10	0,7%	533	39,4%	16078	4	0,0%	12907	80,3%
Villa Rica	14326	13879	96,9%	36	0,2%	10350	10149	98,1%	14	0,1%	3976	3730	93,8%	22	0,5%
Subtotal Municipios	611876	181151	29,6%	208506	34,1%	174457	90761	52,0%	10080	11,1%	437419	90390	20,7%	198427	45,4%
Valle del Cauca Total	4.161.425	1121671	27,0%	22752	0,5%	3.593.410	988188	27,5%	12936	0,4%	568.015	133484	23,5%	9815	1,7%
Buenaventura	328794	290158	88,2%	3353	1,0%	292347	259989	88,7%	893	0,3%	35847	30169	84,2%	2460	6,9%
Candelaria	70296	37268	53,0%	103	0,1%	19620	11504	58,6%	8	0,0%	50676	25764	50,8%	95	0,2%
Florida	56008	12795	22,8%	2663	4,8%	41057	12135	29,6%	362	0,9%	14951	860	4,4%	2301	15,4%
Jamundí	96993	52874	54,5%	864	0,9%	65758	32419	49,3%	126	0,2%	31235	20455	65,5%	738	2,4%
Pradera	48843	16506	33,8%	494	1,0%	42246	14587	34,5%	179	0,4%	6597	1920	29,1%	315	4,8%
Subtotal Municipios	600934	409601	68,2%	7477	1,2%	461628	330633	71,6%	1568	0,3%	139306	78969	56,7%	5910	4,2%
Total Municipios	1212810	590752	48,7%	215984	17,8%	636085	421394	66,2%	11647	2,8%	576725	169359	29,4%	204336	35,4%
Fuente: censo 2005, población conciliada.															

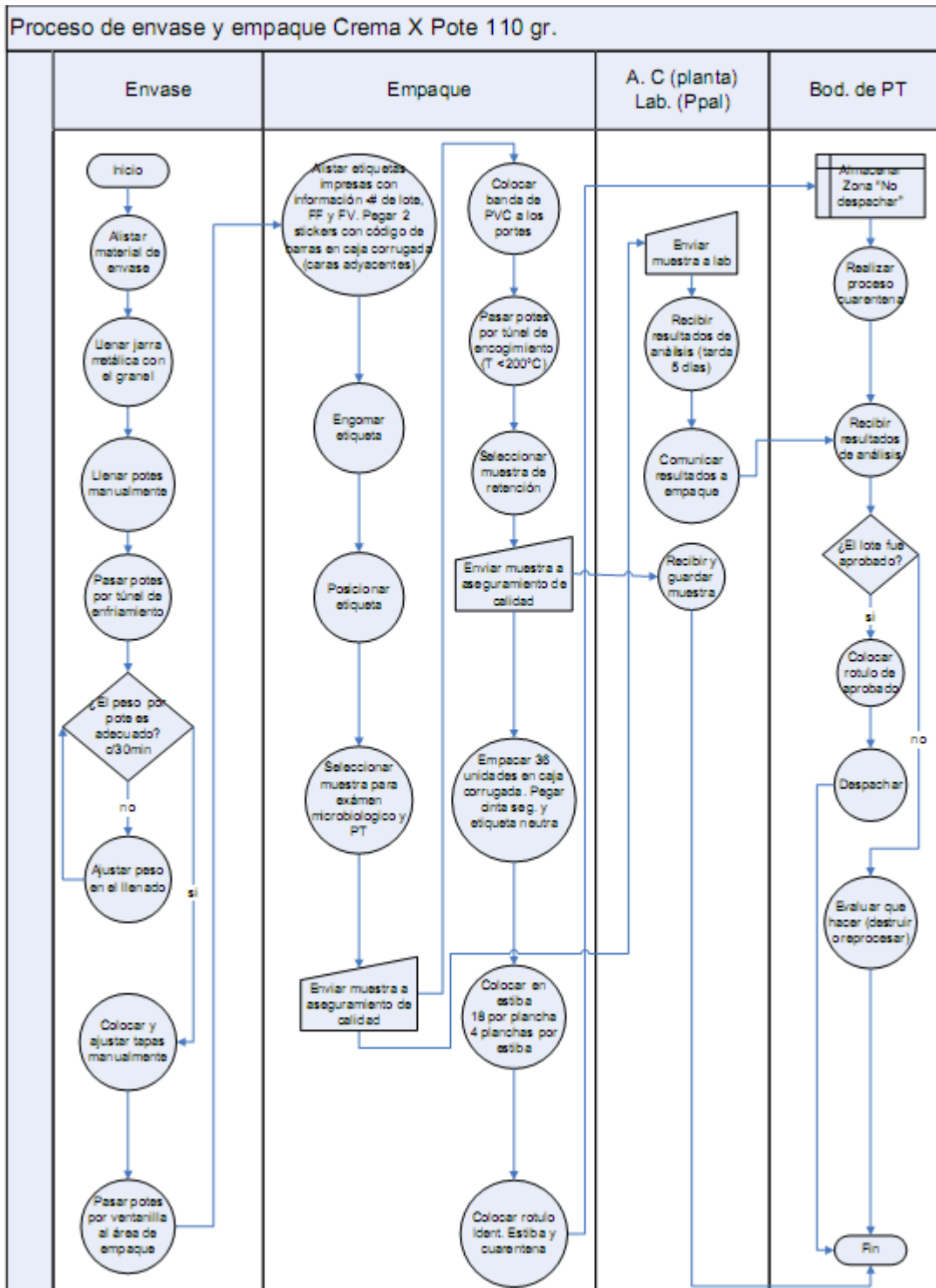
Fuente: censo 2005, población conciliada.

Anexo 2.



Fotografía Parque industrial de Villa Rica (Cauca)

Anexo 3.



Fuente: (Pérez y Quintero, 2007: 116).