

Trayectorias laborales de mujeres en el caso de Calzado Amada de Guadalajara¹

ELENA DOLORES NAVARRO PÉREZ²

Resumen

En este trabajo tomamos como contexto las tendencias actuales en el mercado de trabajo urbano en México, cuya estructura ocupacional se ha modificado a consecuencia de la reestructuración productiva. En este marco, nuestro propósito es mostrar cómo se construyen las trayectorias laborales y la importancia de los procesos de transmisión del oficio por vía familiar, a través de cinco casos de mujeres trabajadoras del calzado. Partimos de las perspectivas teóricas más relevantes, cuyo fundamento principal es la teoría sociológica, particularmente dentro de la teoría institucionalista de mercados de trabajo: el *modelo de instituciones estructurantes* que plantea Ludger Pries (1997 y 2000) como parte de las nuevas propuestas de análisis.

Introducción

Estudios recientes destacan cambios en los mercados de trabajo urbano en México, como resultado de la reestructuración económica global que tiene efectos a nivel regional y modifica la estructura del empleo. Aguilar (1997) sostiene que tanto el crecimiento del sector de los servicios al productor, como la disminución de la actividad manufacturera por el cierre de empresas y descentralización, marcan tendencias hacia la polarización social y cambios en la estructura ocupacional que muestran la disminución de los grupos sociales de ingreso medio, así como una expansión de las ocupaciones de alta y baja remuneración en los dos extremos de la estructura ocupacional.

-
1. El presente trabajo forma parte de una investigación más amplia, realizada para mi tesis de maestría en Sociología de la Universidad de Guadalajara.
 2. Profesor-Investigador, Departamento de Estudios Socio Urbanos, CUCSH, Universidad de Guadalajara.

La década de los ochenta es considerada como periodo de transición debido a que el país enfrentó una crisis económica, así como una serie de transformaciones económicas y ocupacionales que delinearon otra tendencia presentada en México: la creciente feminización del empleo industrial y la masculinización del comercio (Rendón, 1993, en Delgado, 2001).

Dicha recesión de 1982 provocó también un incremento de la incorporación de mujeres a la industria del calzado, con una tendencia inversa a su desempeño: a mayor crisis, mayor presencia de mujeres (Jarquín, 2001), situación que se vincula con la expansión industrial y con la misma escasez de trabajadores que hoy en día es resultado de la precarización y descalificación del trabajo obrero en el proceso de internacionalización de la economía, lo que ha tenido severos impactos en la industria del calzado. En el ámbito local, dentro de las regiones más importantes, como son Guanajuato, Jalisco (segundo productor de calzado en el país) y Estado de México, en la gran industria a nivel sectorial, los empleos perdieron calidad, pasaron de ser tiempo completo a parcial o temporal; mientras se acrecentó el trabajo a domicilio y el uso de mujeres y niños (OIT, 1996, en Jarquín, 2001).

Desde principios de los años noventa se perfilaban algunas de estas tendencias, ya que al simplificarse y segmentarse los procesos de trabajo, se reducen al mínimo los trabajadores estables y puede recurrirse a trabajadores eventuales y al trabajo fuera de la empresa; así mismo, es posible desvalorizar el trabajo obrero calificado y contratar jóvenes sin experiencia (Arias, 1990).

La cuestión es que con el tiempo los trabajos calificados se devaluaron, al cambiar del artesano multihábil al trabajador descalificado y dar como resultado la salida de los hombres, quienes no aceptan menor estatus o salario cuando las innovaciones tecnológicas alteran la naturaleza y clasificación de sus trabajos (Baud, 1992, citado en Jarquín, 2001). En las regiones más importantes mencionadas, muchos abandonaron su trabajo como obreros del calzado con la confianza de mejorar su contratación, incluyeron entre sus estrategias la migración a Estados Unidos e incluso la ocupación en el comercio callejero (Arias, 1992). Las mujeres, a su vez, empezaron a ocupar esos espacios, al aceptar malas condiciones laborales, bajos salarios y gran inseguridad.

En el periodo de 1999 a 2004 el INEGI registra una disminución de empleo masculino de 7% en dicha industria, y la misma proporción de 7 puntos porcentuales corresponden a un aumento del empleo femenino nacional.

Por otra parte, a nivel de los estados tenemos que Guanajuato disminuyó el empleo masculino en 7.2%, y la misma proporción se incrementó para las mujeres. En Jalisco es más notable este cambio porque la ocupación de varones decreció en 12% y la misma proporción correspondió a un aumento en el empleo femenino, alcanzando 50% y 50% para cada sexo. El Estado de México registró una disminución de 0.5 en trabajos para hombres y la misma proporción favoreció los empleos femeninos. Como podemos darnos cuenta, este cambio acentuado en la ocupación por sexo corresponde a la tendencia de feminización del mercado de trabajo que se ha documentado para nuestro país, y en el caso de Jalisco, contribuye también la especialización en calzado para dama, misma que influye en la mayor contratación de mujeres, pues los estilos

tienen que competir con el calzado extranjero y los modelos llevan muchos adornos, lentejuela, herrajes y monturas que implican mayor trabajo manual.

Se han realizado estudios de mujeres trabajadoras enfocados a su participación en la industria y su doble rol como amas de casa y trabajadoras asalariadas, a trayectorias laborales de mujeres en dicha rama, se ha analizado el papel de la mujer en la microempresa, las condiciones de trabajo de las adornadoras, mercados de trabajo entre otras temáticas. Sin embargo, las trayectorias de mujeres obreras en la microempresa y la transmisión del oficio no han sido investigadas.

Este trabajo intenta mostrar cómo se construyen las trayectorias laborales y la importancia que tienen en éstas, los procesos de transmisión del oficio por vía familiar, a través de cinco casos de mujeres trabajadoras del calzado.

Para abordar este tema, primero se hace una revisión de trabajos y autores relevantes relacionados con el análisis de las trayectorias laborales, luego se presenta un apartado de problematización, para luego ofrecer los hallazgos de los casos seleccionados.

Acercamiento teórico al concepto *trayectoria laboral*

Para construir el referente teórico del que parte este estudio, consideré las perspectivas más relevantes cuyo fundamento principal es la teoría sociológica, particularmente dentro de la teoría institucionalista de mercados de trabajo: el *modelo de instituciones estructurantes* que plantea Ludger Pries (1997 y 2000) como parte de las nuevas perspectivas para el análisis del mercado laboral; la perspectiva de *trayectorias profesionales* de Alfredo Hualde (2001) y el enfoque de *Trayectorias laborales de mujeres* que plantean Virginia Guzmán, Amalia Mauro y Kathya Araujo (s/f) en un estudio representativo de Chile, lecturas que resultaron fundamentales en la descripción teórica del objeto de estudio. El tema de las trayectorias laborales puede abordarse desde diversas perspectivas, a este trabajo convino el enfoque de *instituciones estructurantes*.

En las nuevas tendencias descubiertas por la riqueza empírica y metodológica de las investigaciones sobre mercados de trabajo, se han elaborado aproximaciones teóricas cuya estructura formal está en construcción. Pries (1997) sistematiza cuatro nuevas variantes que se basan en adecuaciones de las tendencias ya existentes.

- a) La primera de ellas estudia la *segregación por género* en los empleos; es decir, le interesa saber cómo ante la misma ocupación, la mujer recibe menor remuneración que el hombre y por qué a la mujer se le ha relegado históricamente al mercado secundario mencionado por Doeringer y Piore (1983).³
- b) La segunda perspectiva centra su atención en el *mercado de trabajo local* con un enfoque empírico y estadístico, según este planteamiento “la mano de obra como

3. El mercado secundario se entiende como el espacio social laboral donde hay ciertos tipos de ocupaciones que son repetitivas, descalificadas, con salario fijo y sin posibilidades de ascenso dentro de los rangos ocupacionales (ibídem).

mercancía no tiene la misma movilidad espacial de otras mercancías” (Pries, 1997) y destaca la limitación de la movilidad regional.

- c) El tercer enfoque se aplica a las *redes sociales*. Supone que todos los actores tienen información completa respecto a las condiciones de mercado y al comportamiento racional de todos los oferentes y demandantes, quienes obtienen la información a través de sus redes sociales. Considera que la mayor parte de entradas a las empresas se dan por recomendaciones.
- d) La cuarta modalidad será fundamental en este trabajo; se refiere a la propuesta de *instituciones estructurantes* de la dinámica del empleo. Aquí “el núcleo del objeto de estudio son los procesos”; esto es, los movimientos de personas en su recorrido por distintas posiciones. Podríamos decir que la unidad de análisis serían “los cursos de vida y de trabajo de las personas y las secuencias de posiciones ocupacionales-laborales en el tiempo”, *las trayectorias de vida y de trabajo* (Pries, 1997: 83).

Si bien la segregación de género está presente en mi trabajo en el sentido de que a pesar de que hay mujeres *adornadoras completas* con experiencia, capacidad y conocimiento para fungir como supervisoras, la preferencia por los varones para ocupar estos puestos es muy marcada, este ámbito del género no es mi unidad de análisis central.

Dentro de mi objeto de estudio, están presentes las redes sociales familiares con una influencia considerable en la incorporación al empleo en la industria del calzado.

La modalidad que retomo para mi trabajo es, como dije arriba, fundamental: la perspectiva de *instituciones estructurantes* del empleo que comprenden las trayectorias de vida y de trabajo. Para interpretar mi objeto de estudio, mi especial interés es acerca de las trayectorias laborales

Utilizar la trayectoria laboral como herramienta de análisis nos permite observar cómo se conforma una ocupación y que tipo de institución estructura el empleo, así como las diversas modalidades manifiestas en el itinerario ocupacional de las personas.

Respecto a la empresa que nos interesa, la situación de los trabajadores con pago a destajo y dominio del oficio presenta mayor estabilidad que el caso de los auxiliares generales o “comodines”, mismos que son contratados sólo en alta temporada y con pago semanal fijo.

Este apartado nos permite visualizar los aportes teóricos desde las perspectivas demográficas y sociológicas referentes a la utilidad de la trayectoria laboral para acercarnos a nuestro objetivo que es el caso específico de las trabajadoras de Calzado Amada.

Ahora bien, para efectos de esta investigación nos centraremos en el análisis de las trayectorias laborales de trabajadoras y en los procesos de transmisión de la cultura del trabajo en este oficio zapatero.

Entendemos que la trayectoria laboral son los recorridos que realizan las personas en el ámbito del trabajo, quienes pasan por distintas posiciones ocupacionales en el transcurso de su vida. En este proceso convergen componentes propios de las fases

o etapas del ciclo de vida personal y familiar de los sujetos; así como la intersección con elementos más estructurales de los mercados de trabajo.

Problematización

La destreza en el oficio es un saber acumulado en el trabajador que con frecuencia no se aprovecha y se desperdicia como capital humano. Las dos manifestaciones más claras de esta situación se dan en la calidad del producto y el costo de producción.

En las relaciones laborales también se manifiestan desajustes, interesará a este trabajo aquel que se refiere a la segregación del trabajo de la mujer.

La observación de esta realidad nos permite agrupar los niveles en que se expresan dichas manifestaciones:

- a) Costo por capacitación, o sea, generar aptitudes y habilidades en el trabajador para realizar las operaciones necesarias en su trabajo, implica un gasto en tiempo y recursos. El hecho de que no se capitalice la transmisión del oficio, implica para el empleador, recurrir a la capacitación externa lo que eleva el costo de producción. El propietario de la empresa considera muy costosa una capacitación formal a los trabajadores. En las microempresas no se estila invertir en capacitación, coste inalcanzable para los pequeños empresarios, aunque se estipula en la Ley Federal de Trabajo.
- b) Calidad del producto, es decir, las cualidades de un bien o servicio aceptadas como normas o estándares, que cumplen con las expectativas del cliente. El no utilizar o no contratar trabajadoras calificadas y con experiencia en el ramo, implica errores que afectan la condición del producto, así como pérdidas en el tiempo que dura el proceso de aprendizaje de la “fracción” del proceso productivo.

En torno a la relación salarial se expresa con claridad que al bajar la productividad —que es la relación entre la producción obtenida y la utilización óptima de los factores que intervienen en dicha fabricación—, disminuye el salario y esto aumenta el grado de rotación en la empresa; esto es, continuas deserciones en el empleo implican un porcentaje de reemplazo anual de personal. Si no cuenta con trabajadores calificados, la falta de habilidad provoca que, por ausencia de la destreza, el rendimiento del trabajador disminuya y a su vez modifique la forma de pago a destajo, por pago semanal (este último equivale en promedio a la mitad de lo que gana una *adornadora completa*), además al carecer de otras prestaciones, provocaría constantes entradas y salidas del personal, incluso gastos administrativos al contratar continuamente auxiliares.

El hecho de que una parte del personal ingrese como auxiliar o “comodín”, al haber trabajadores calificados en la empresa, permite capacitarlos y corregir las operaciones en corto, lo que se traduce en ahorro, calidad y productividad.

La calidad y productividad no llegan a su grado óptimo cuando se desaprovecha la transmisión de la experiencia y conocimiento que poseen en capital humano los trabajadores de oficio. En el manejo económico de la microempresa, el costo para el empleador sería muy alto, no sólo en capacitación sino en desperdicio de materiales,

tiempo y dinero porque si el producto no cubre la calidad requerida, existe el riesgo de que le regresen el zapato, o al bajar la calidad de su producto, disminuya la demanda de calzado por sus clientes.

La cuestión central de este trabajo es la siguiente: ¿cómo se dan los procesos de transmisión del oficio en la industria tradicional del calzado y en qué medida influyen en la construcción de las trayectorias laborales de las mujeres?, otras preguntas a resolver son: ¿la transmisión del oficio ahorra costos de capacitación y formación del recurso humano a las microempresas?, ¿cuáles son los patrones de transmisión del oficio?, ¿Cuáles son los mecanismos que relegan a las mujeres a puestos menos calificados y con menor remuneración?

Las hipótesis de trabajo de esta investigación se centran en mostrar que en el oficio tradicional de zapatero se reproducen patrones culturales que relegan el rol que desempeña la mujer en el ámbito del trabajo.

Por otra parte, la influencia familiar condiciona los mecanismos de transmisión del oficio de una generación a otra. Una realidad, observable es que para las generaciones jóvenes esta actividad se pierde como tal.

Posteriormente, para efectos de recabar los datos utilizamos el recurso metodológico cuantitativo y cualitativo. Primero aplicamos un cuestionario rápido (ocho minutos, promedio) a las trabajadoras dentro de la empresa en cuestión, para conocer sus trayectorias laborales. Encontramos, que ocho de las 16 mujeres entrevistadas que laboran ahí tenían familiares zapateros, mismas que aceptaron la entrevista a profundidad fuera del lugar de trabajo. El modelo cualitativo utilizó dos vías: estudio de caso e historias de vida. Recolectamos la información de diciembre de 2005 al mes de abril de 2006.

Estudio de caso

Los estudios de caso son útiles para comprender la complejidad de los fenómenos sociales por la vía de la exploración, la descripción y la explicación. Nos permiten observar mayor número de detalles y a la vez lograr la focalización. A través de ellos aceptamos opiniones, juicios de valor y motivaciones de los actores. Al recurrir a este tipo de estudios no se busca representatividad estadística, sino profundidad y pertinencia teórica (Sharman, 1971, citado en Hernández, 2006).

Calzado Amada se localiza en el barrio de San Pablo en el Sector Libertad de Guadalajara, en una zona donde hay muchos talleres de zapato. Se ubica a 10 minutos de San Juan Bosco, mismo que es reconocido como un barrio zapatero (Serrano, 2001), sólo que ahora quedan pocos talleres y se reconoce más bien como una zona de venta de peletería y materia prima.

La empresa mencionada produce zapato para dama, zapatilla, bota, huarache, según sea la temporada. Emplea a 42 trabajadores y se clasifica como pequeña empresa conforme a los criterios del INEGI. Su propietario es originario de Guadalajara, aunque no proviene de una familia con tradición en el oficio de zapatero, se inició en negocio familiar con sus padres en la fabricación de bolsa para dama. Posteriormente

decidió dejar sus estudios de licenciado en Administración de empresas e incursionar en la fabricación de calzado: “[...] la bolsa para dama era un negocio muy cerrado, muy difícil de comerciar. Entonces el zapato es un producto de primera necesidad, entonces inicié yo solo.”

Inició su negocio “con poquito”, no recuerda el monto del capital invertido, pero se hizo de máquinas muy rústicas y básicas. Además dicha empresa tiene nueve años de iniciada (1999) —digamos que en plena apertura económica— y ha sorteado los efectos de la crisis así como la reestructuración de la industria zapatera.

Así tenemos que esta pequeña empresa puede ser representativa de sus similares porque cubre las principales características de otras unidades productivas: un proceso de trabajo altamente fraccionado, una flexibilidad en la producción y mano de obra especializada con pago en su mayoría a destajo y con prestaciones limitadas como IMSS, Infonavit y fondo de ahorro. Generalmente la afiliación al IMSS es selectiva por parte de los patrones.

Las mujeres participantes en el estudio

De las cinco mujeres entrevistadas, cuatro compartían la misma fuente de empleo mencionada, relaciones, condiciones de trabajo y prestaciones de la empresa. Tres de ellas tenían familiares zapateros y una no. La quinta mujer, la señora Lidia, no trabajaba en el taller estudiado, pero la incluimos porque fungía como transmisora del oficio hacia su hija y también tenía familiares dedicados al calzado.

De acuerdo a la información que las cinco mujeres nos dieron de sus hogares, en todos trabaja el total de los miembros, no hay desempleados. En el proceso de las entrevistas, manifestaron diversas características: las edades oscilaron entre los 18 y los 42 años; presentaron diferentes situaciones respecto a su estado civil: solteras, separada sin hijos y otra mujer separada con hijos, además de una viuda. Dos hogares matrifocales, es decir donde la madre es la jefa de familia... Cada madre tiene tres hijos.

En escolaridad, tres mujeres tienen primaria completa, otra de ellas, secundaria y la última, preparatoria concluida (la más joven) además, está inscrita en una licenciatura. Respecto al lugar de residencia: tres viven en el Sector Libertad, una en el sector Juárez y otra en Tonalá.

La experiencia laboral se presentó de la siguiente manera: una mujer (seis años); dos mujeres (siete años); una (trece años) y la de mayor edad (26 años). El número de empleos va de 2, 5, 7, 8 hasta 10; la edades en que iniciaron a trabajar en promedio es de 15 años, a excepción de la mujer que lo hizo a partir de su viudez, a los 29 años.

En *ocupación actual* tenemos dos adornadoras, una de ellas adornadora completa, es decir que sabe hacer todas las fracciones del adorno, además una dobladora que es también auxiliar de almacén, otra empalmadora y una respuntadora completa, que hace todas las labores del respunte.

El cuadro siguiente nos da una idea de las características generales de las entrevistadas.

Cuadro 1
Registro de entrevistadas

<i>Nombre</i>	<i>Edad</i>	<i>Escolaridad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Número de hijos</i>	<i>Lugar de residencia</i>	<i>Número de empleos</i>	<i>Experiencia laboral (años)</i>	<i>Ocupación actual</i>
Marilú	36	Primaria	Viuda	3	Guadalajara S. Libertad	7	7	Adornadora completa
María	28	Secundaria	Casada	0	Guadalajara S. Juárez	8	13	Adornadora
Alicia	18	Preparatoria	Soltera	0	Guadalajara S. Libertad	2	6	Dobladora y Aux. Almacén
Marisol	25	Primaria	Soltera	0	Tonalá	5	7	Empalmadora
<i>Transmisora madre</i>								
Lidia	42	Primaria	Separada	3	Guadalajara S. Libertad	10	26	Pespuntadora completa

Fuente: elaboración propia con base en datos de las entrevistas.

Los datos presentados en el cuadro serán retomados en el apartado siguiente, en donde se expondrán los resultados de las historias de vida basados en tres dimensiones de análisis.

Hallazgos de investigación

A continuación presentamos los hallazgos de las historias de vida de las trabajadoras, realizadas con base a tres ejes de indagación: a) antecedentes familiares, b) trayectoria laboral, c) condiciones de trabajo y prestaciones.

a) Antecedentes familiares

En este apartado entendemos el antecedente familiar como el ámbito primario de formación de la persona en el que se socializan normas, valores, hábitos, comportamientos, actitudes, así como un acervo de conocimiento y habilidades. También consideramos algunos datos sociodemográficos de los padres, abuelos, tíos y hermanos.

En relación a las trayectorias laborales, es útil conocer el antecedente familiar porque su influencia es decisiva en el inicio del recorrido laboral; más en el caso del ejercicio de una ocupación de zapatero. Encontramos que en dos casos la familia de origen no provee el oficio mencionado; sin embargo, en la familia de elección se da el vínculo con dicha actividad laboral; en otro caso, la trabajadora ha recorrido empleos manuales cuya habilidad le permite que en el taller de calzado se incorpore rápidamente a las tareas de adornadora y se prepare como adornadora completa.

Lo anterior nos permite anticipar dos realidades: no siempre se trasmite el oficio vía familiar, y además, la movilidad de una rama a otra también explica el origen de un oficio.

Agentes familiares vía masculina

Influencia del padre. Su papel es relevante porque se considera la cabeza, por el modelo patriarcal que vivimos. En el presente estudio no representa un estatus de transmisor; en el caso de la transmisión del oficio de padres a hijos en el taller familiar se heredaba el oficio de maestro zapatero a los hijos varones (Jarquín, 2001).

Otra forma de adquirir la habilidad mencionada era la modalidad de aprendiz en los talleres, donde los niños podían ingresar desde los diez años y se capacitaban hasta lograr alguna especialidad como cortador, respuntador, montador (Arias, 1985b; Escobar, 1986).

Las entrevistadas refieren padres migrantes del interior de Jalisco. Lagos, albañil, primaria incompleta; Tepatlán, músico lírico filarmónico —fallecido—, primaria incompleta; El Grullo, albañil, primaria incompleta; El Salto, trabajador del calzado —pensionado—, primaria terminada. Sólo uno de los padres es originario de Guadalajara, primaria completa, chofer —pensionado—, y solamente uno trabajó en el ramo del zapato.

Como agente transmisor vía masculina tenemos al tío materno de Marisol: “Un tío nos metió a trabajar ahí en el calzado [...] era taller [...] como mi mamá tiene 13 hermanos y la mitad son hombres y mujeres y casi todos eran zapateros, y las mujeres también. Nomás mi mamá era la única que nunca trabajó y él era el más chico de los hombres y él fue el que nos enseñó [...] a mí y a Nena [hermana] de resacadoras [...]”

Para estas hermanas fue crucial en el inicio de su recorrido laboral la enseñanza del tío directamente en el lugar de trabajo. Posteriormente una señora del mismo taller les enseñó el adorno completo.

En el caso de Lydia la figura del padre —filarmónico—, fue un contrapunto en el desarrollo de su oficio como respuntadora completa:

[...] empecé a trabajar en la industria de Canadá cuando tenía 18 años, en contra de mi papá porque no quería, él decía que ese trabajo no era para nosotros, porque él tenía otros pensamientos: decía que trabajar con pegamentos y eso, era para gente que..., pues que les gustaban las drogas... muchas veces yo le llegué a decir que si me compraba una máquina y él me decía que no, que lo que sea que yo le pidiera menos eso, porque a él no le gustaba el zapato [...] pero a mí siempre me ha gustado mucho ese trabajo, siempre...

Como podemos ver, existen prejuicios respecto a los oficios y aquellos que se atribuyen a los zapateros tienen sus peculiaridades, en este caso, el pegamento empleado se asocia con valores simbólicos que otros gremios le atribuyen como adicción. Este ejemplo nos permite identificar un elemento relevante: a pesar de la influencia negativa del padre, ella asume su oficio por destino.

Agentes familiares vía femenina

Contribución de la madre. Las mujeres han participado en el trabajo zapatero bajo condiciones de inequidad y desvalorización de tareas consideradas femeninas, como el respunte manual y el adorno. En la actualidad las trabajadoras se incorporan a la industria del calzado por tres vías, que implican diferencias tanto en la manera en que pueden desempeñar sus tareas como en la forma de retribución: como asalariadas, dentro del taller familiar y mediante el trabajo a domicilio (Jarquín, 2001). En nuestro estudio, la madre juega el rol de transmisora hacia las hijas o hermanas.

En cualquiera de las tres modalidades de trabajo mencionadas, las madres enseñan a las hijas; ya sea que al trabajar en un taller pueda llevarla consigo desde niña y poco a poco aprender, o también es común que si aumenta la producción y no concluyen el adorno dentro de su horario y lugar de trabajo, lleven a casa algunos pares de zapatos —tareas— para terminar. Si recibe trabajo en casa, los hijos participan en algunas actividades sencillas que los familiarizan con el oficio. En el caso de instalar su propio taller, los hijos, a través de observar cómo se realizan las “fracciones” del oficio, pueden apoyar a la madre en la ejecución de las tareas, hasta lograr hacerse cargo de elaborar una “fracción” o el adorno completo. En nuestro estudio, la mujer juega el rol de transmisora hacia las hijas o hermanas.

Algunas de las madres de las entrevistadas son migrantes del interior de Jalisco. Tuxcueca, dedicada al hogar, primaria incompleta; Ocotlán, hogar, primaria terminada. Otra madre proviene de Tamaulipas, cocinera, primaria incompleta. Dos más son originarias de Guadalajara: una de ellas es respuntadora completa con primaria terminada; la segunda, vende cena y tiene la primaria.

Alicia nos narra cómo aprendió a trabajar en el calzado: “Trabajaba con mi mamá, a ella le iba a ayudar en su trabajo... pues es respuntadora ella... Sí, ella fue la que me enseñó. Aquí en mi casa también, en veces si tienen mucho trabajo se lo traen...”

Es recurrente en las entrevistas que las mujeres refieran llevarse a las hijas con ellas al taller, lugar donde inician su familiaridad con el oficio.

Para Marilú fue decisiva, a partir de su viudez, la enseñanza que recibió de su hermana para trabajar el calzado, pues ésta le consiguió maquila a domicilio en la fábrica donde trabajaba, y además fue a enseñarle cómo trabajar el zapato hasta que ella sola pudo sacar las tareas:

Saliendo de su trabajo ella vino a ayudarme, primero vino su hija. Dijo: “Hija, tú ayúdame a tu tía a lavar el zapato para que lo preparen”. Como ella se llevaba a su hija desde chiquita [al taller] la sentaba dice: “Ay, hija, hazme acá...”. La niña ya cuando vino, mi sobrina ya tenía unos 14 años, es de la edad de mi hijo el más grande. Me decía: “Mira, tía, mi mamá me dijo que lo laváramos y le empezáramos a poner la plantilla”; la niña me empezó a decir. Ya cuando vino mi hermana pues ella saliendo de su trabajo se vino, y aquí me dijo: “Tú lo vas a empacar así, mientras llevan... haces la caja...”. No, pos ella con una rapidez... Yo de plano dije: no, yo no la iba a armar, que no iba a poder... y rápido [la hermana] me bajaba la tarea, rápido.

La red familiar se expresa en este ejemplo con claridad, además es evidente la solidaridad manifiesta entre las hermanas; es decir, consideraban las responsabilidades laborales mutuamente. La presencia de los menores de edad en los talleres representa otro hallazgo que no debe soslayarse.

En la familia de Marilú hay una influencia muy marcada del oficio zapatero, pues se compone de nueve hermanos y seis de ellos están en el oficio del calzado; cuatro mujeres y dos hombres, los dos hombres menores —de 12 y 15 años— se dedican a estudiar y una hermana es costurera. Además, su padrastro es zapatero.

Este apartado nos deja ver la importancia que tiene la influencia familiar para la elección del primer empleo y el recorrido laboral dentro del oficio del calzado. De las cuatro mujeres que tienen familiares zapateros, tres recibieron la enseñanza directa de un familiar —hermana, tío, madre—, en el taller donde fueron invitadas a trabajar por ellos mismos. Otra de ellas inició en el zapato por su propia decisión, al cumplir la mayoría de edad. La trabajadora que no tiene familiares zapateros inició su ruta laboral en otras ocupaciones manuales hasta llegar a su empleo actual en el taller mencionado.

b) Trayectoria laboral

Consideramos que la trayectoria laboral son los recorridos que realizan las personas en el ámbito del trabajo, según se planteó al inicio de este texto. Desde su incorporación al mercado laboral, las trabajadoras han permanecido ahí, aunque tres de ellas por algún periodo realizaron trabajo a domicilio. Tres se han mantenido dentro de la rama del calzado, y dos han participado de otras ocupaciones, aunque consideran que tienen un mejor sueldo al trabajar en dicha rama.

Marilú nos dice el motivo que la orilló a trabajar y tomar la estrategia de la maquila:

Pues que me quedé solita, mi esposo falleció y... a los dos meses..., yo tenía que [trabajar], aquí a mi casa me traían el zapato [...] como ellos estaban chiquitos [sus hijos] hace siete años me quedé sola, él [su segundo hijo] tendría como 9 años y la niña estaba chiquita... 3 años tenía y mi hijo el otro pos estaba en la escuela, tenía 14 años, entonces para no dejarlos solos aquí me traían [el zapato], como pues yo desde que me casé nunca trabajé, nunca estuvieron solitos ellos, así es de que no podía dejarlos solos de un jalón [...]

Ella hacía el adorno completo del zapato. Desde emplantillar, luego lavar el zapato, después pintarlo, resanar, darle brillo, laquear, deshebrar, hasta empacar con todo y la etiqueta. El trabajo de maquila realizado en casa incorpora a otros miembros de la familia, en este caso a sus hijos. Esta actividad la realizó por un poco más de un año.

María, de 28 años, separada, sin hijos, con secundaria terminada y ocupación actual adornadora, se desempeñó desde los 12 años en siete empleos, entre ellos como empacadora, demostradora en tienda de ropa, costurera en fábrica de pantalones y maquila en casa de ropa interior para dama, sin ningún vínculo con el oficio del calzado, hasta que llegó a su empleo último y refiere que es el que más le ha gustado: “[Le

gusta] lo manual, lo que es el zapato, desde que inicia hasta que termina... aparte de que me da más economía, me llega más dinero... estoy en el puesto de adornadora”.

Dentro de sus ocupaciones manuales, su empleo actual es el mejor remunerado. El recorrido que ha hecho en el taller actual ha sido el siguiente:

Yo entré de comodín —así se le llama—, para ayudarles a todas; ayudarles a hacer caja, ayudarles a acomodar el zapato o a lo que les haga falta a llevarles el pegamento, después me subieron arriba [planta alta] a ayudarles a los respuntadores [...] es ya otro puesto, ya es empalmadora, ayudarles a acomodar todos los cortes a embarrarlos, ponerlos por orden, por tarea... para que ellos estén nada mas cosiendo. Y de ahí me bajaron [a la planta baja] a adornadora, que ahí ya es otro puesto. De comodín eran 600 pesos, de auxiliar arriba me iban a dar 1,000 pesos —no es a destajo—. Ya cuando pasé a adornadora es a destajo [2,000 por semana].

Su experiencia como trabajadora manual le permitió estar cuatro meses en dos puestos, de comodín y auxiliar, para pasar al pago a destajo, que es el mejor para las adornadoras.

Movilidad laboral

La movilidad ocupacional se refiere a los movimientos de las personas hacia diversos puestos de trabajo establecidos dentro de la estructura ocupacional del mercado de trabajo, o del lugar específico de trabajo (empresa, taller). En este caso nos interesan las diferentes oportunidades de acceso que tienen las trabajadoras a un mejor puesto de trabajo; la movilidad vertical con dirección ascendente, aunque desplazar a las personas en sentido horizontal se da por las necesidades de la empresa.

Respecto a la movilidad vertical o de ascensos, ésta es muy limitada porque los puestos también lo son. Hay tres lugares para el rango de supervisor, y dos de ellos tienen una antigüedad entre 5 y 10 años. Es difícil cambiar a un mejor puesto. Las entrevistas a mujeres reflejan ascensos sólo por la salida de un compañero. Entonces, no hay muchas opciones. Tampoco hay mucha relación entre antigüedad y promoción, pues hay trabajadoras con más de cinco años que siguen en el mismo puesto de adornadoras. Los ascensos a que tienen opción son los que tuvo María: de “comodín”, pasar por auxiliar y luego a adornadora con pago a destajo.

Dentro del taller, las adornadoras capacitan a las trabajadoras de nuevo ingreso en las fracciones del oficio, lo que permite al propietario un ahorro de tiempo y costo de la capacitación, porque la instrucción y vigilancia del trabajo es en corto, sobre el proceso productivo y pueden hacerse correcciones a tiempo.

c) Condiciones de trabajo

Entendemos las condiciones de trabajo como una actividad social referida a la situación laboral, que genera cambios en la vida, el cuerpo, la salud y el desarrollo de la vida biológica, sexual y anímica de las personas (Ravelo, 1995).

Hay un rasgo importante que caracteriza las condiciones de trabajo en la industria del calzado, en particular en el ámbito de la microempresa que es de nuestro interés: la flexibilidad. Nos referimos a la disposición que tiene el patrón o empleador sobre el uso de la fuerza de trabajo guiado por su propio criterio y aunque un trabajador ocupe un puesto específico, puede reubicarlo previo entrenamiento, en cualquier posición que se requiera dentro del proceso de trabajo cotidianamente.

La producción es flexible en el sentido que cada cuatro meses hay cambios de modelos de calzado, de uso de materiales, de proveedores, de procedimientos nuevos en la producción y tienen que hacerse ajustes en el proceso productivo. Es en este sentido que nos referimos a la flexibilidad, misma que ha prevalecido por décadas en la industria del calzado y que algunos autores han llamado flexibilidad primitiva (Hernández, 1997), a diferencia del modelo de flexibilidad laboral que surge con la reestructuración productiva como opciones de salida a la crisis capitalista.

Marilú tiene cerca de los tres años de antigüedad, su contrato es verbal, no cuenta con IMSS, ni Infonavit, en los periodos vacacionales de diciembre y semana santa, descansan unos días, pero sin recibir pago alguno:

[...] si uno quiere disfrutar las vacaciones con el dinero [...] por eso trabaja uno, como ahorita estamos saliendo más tarde. Nuestro horario es de 7 [a. m.] a 5 [p. m.], y estamos saliendo hasta las 8 o 9:30 [pm]. Cuando hay mucho pedido, el patrón hace una junta [...] nos dice que vamos a salir de vacaciones, entonces que si nos podemos quedar más tarde. Entonces nos quedamos para pasar las vacaciones con dinero; si no, no hay.

Marilú considera que a lo que tiene derecho en ese taller es a “presentarse a trabajar”.

Presiones por la demanda estacional

Debido a la demanda estacional del calzado, en ocasiones están muy presionadas para entregar las tareas en los tiempos requeridos: “Ahorita nuestro patrón nos tiene presionados, quiere 700 pares diarios, y le tienen que tantear a la velocidad de la banda para que salga a la hora. Como, por ejemplo, nuestro horario es a las 7 de la noche pero cuando no lo hemos completado y está el cliente ahí, pues completamos así sean las 10 de la noche.”

En la temporada que sale la bota, tienen trabajo excesivo: “La otra temporada, la bota la empezaron desde agosto... pero ya en diciembre, casi todo ese mes es muy pesado. Es todo el mes de diciembre en la noche, hasta los sábados en horario normal [7 a. m.] hasta 9, 9:30 [p. m.] y hay veces que hasta querían que el domingo fuéramos medio día”.

Los ejemplos anteriores ilustran cómo los ritmos de trabajo se intensifican para ajustarse a las necesidades de mayor trabajo por la demanda estacional y las trabajadoras tienen que disponer de mayor flexibilidad en sus horarios.

Negociaciones

Aunque no hay sindicato, las adornadoras negocian de forma conjunta el precio por par de zapato o huarache con el patrón:

Como horita la temporada del guarache [...] viene muchísimo facilito, que no le hace uno mucho, entonces era también discusiones en el trabajo, porque nos lo querían bajar, que como no se le hacía mucho, pues entonces... Le dijimos: “Páguenoslo igual [...] parejo”, porque nos quería poner precios; “a éste como se le hace menos, paga tanto”... y le dijimos no, porque en temporada de la bota, la bota es muy laboriosa y debería uno ganar más y gana uno menos... nos pagan a 0.75 centavos por par [las temporadas que sacan menos son 500 pares por día] ... Por eso hay veces que sí nos conviene, porque es un sueldo más o menos de 400 pesos diarios [son cinco días laborables por semana], estamos a destajo.

Como vemos, el dominio del oficio que tienen las destajistas les permite negociar el precio por par de calzado, a diferencia de las trabajadoras auxiliares con sueldo fijo.

En la sección de adorno se realiza la parte final del proceso de trabajo, hasta el empaque. Entonces, toda la producción que sale implica que los trabajadores de las fases anteriores al adorno se vayan desocupando, y el trabajo se concentra al final en el adorno y como consecuencia la jornada de trabajo se prolonga:

[...] en el área de adorno nos juntamos, porque como a todas nos pagan igual, es lógico que todas respingamos si se nos paga menos [...] y hablamos con él [patrón]. Nos dice: “No, pero es, muchachas, entiendan que esto así y asá, también yo tengo que moverme a tener el trabajo y todo”. Pues sí, pero nosotros le estamos sacando el trabajo aquí, porque cuando él nos necesita hasta la hora que nos necesita ahí estamos, todas, entonces también que nos respondan [...] porque a veces no nos avisan: “sabes qué, te vas a quedar hasta tales horas...”

Aparece de nuevo la tensión entre los requerimientos de la producción y la disponibilidad total de horarios flexibles. En los talleres de calzado es común que si las adornadoras no cubren las tareas requeridas en el horario disponible, entonces lleven el zapato a sus casas y ahí terminen la faena.

Conclusiones

En el presente artículo se mencionan las principales tendencias en el mercado de trabajo urbano de México, a consecuencia de la reestructuración económica global y sus efectos en la disminución de la actividad manufacturera y el crecimiento del sector servicios y comercio, mismas que son: la polarización social y cambios en la estructura ocupacional al disminuir los grupos sociales de ingreso medio, una expansión de las ocupaciones de alta y baja remuneración, así como la feminización del empleo.

A su vez analizamos la incorporación de mujeres a la industria del calzado y, en particular, en Jalisco se da un crecimiento del empleo femenino y disminución de

hombres ocupados en dicha rama durante el periodo 1999-2004, tendencia similar a la nacional. En la primera parte de este estudio hacemos un recuento de los trabajos más relevantes acerca de la trayectoria laboral, dada la importancia de los itinerarios ocupacionales ante los cambios en la estructura de ocupaciones

En otro apartado incluimos el aspecto de la problematización, donde se tocan principalmente las implicaciones para el empleador por no aprovechar la experiencia de las trabajadoras de oficio y las ventajas para éstas. Fundamentamos la pertinencia de los estudios de caso y presentamos resultados de cinco mujeres trabajadoras en el zapato para dama. Los hallazgos recabados en esta investigación nos permiten sintetizar algunos mecanismos de transmisión que se dan en dicha ocupación:

1. Por observación. El trabajo de maquila realizado en casa permite a las familias ver en corto la realización de tareas.
2. La ejecución misma de las tareas en apoyo al trabajo de la madre, ya sea en casa o también cuando se incorpora un familiar al taller donde laboran.
3. Hacerse cargo de elaborar una fracción del producto. Tiene que ver con el grado de familiaridad hacia el oficio, hasta el dominio de una sección o del proceso completo del adorno o el pespunte. También con el descubrimiento de una habilidad que redunde en una mejora económica.

Otra manera de incorporarse al oficio era el sistema de aprendices orientado principalmente a niños o adolescentes que laboraban sin pago en los talleres. Esta forma de trabajo fue derogada por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social en el año de 1958. Aunque actualmente, en el caso de los maestros zapateros —como se mencionó antes— ellos transmitían el oficio directamente a los hijos.

En tres de los cinco casos revisados, al menos sí fue decisiva la transmisión del oficio hacia las mujeres, para el inicio de su recorrido laboral y la permanencia en la rama del calzado. En dos casos, la influencia vino del primer grado de parentesco (madre y hermana), en otro intervino un segundo grado de parentesco (tío materno).

Tenemos una cuarta modalidad donde se muestra que no siempre se transmite el oficio vía familiar, la movilidad de una rama a otra también explica el origen de un oficio; tal es la situación de María, quien en el último empleo registrado es adornadora. Finalmente, con Lydia se nos presenta la paradoja del oficio zapatero por decisión propia —a pesar de la oposición del padre—, reforzado por su familia de elección —su esposo y cuñado trabajaban el zapato y con el último aprende el pespunte, actividad infrecuente entre las mujeres porque se considera oficio masculino.

Experimentar el proceso de transmisión del oficio para las trabajadoras es relevante porque les permite incorporarse a un mercado de trabajo de oficio, en cuyo recorrido acumulan conocimiento, destreza, habilidad, calificación para el trabajo y la especialización, un mejor salario por la modalidad del pago a destajo, así como una alternativa a la educación formal.

El dominio del oficio favorece a las trabajadoras pues aunque cambien de empleo, reducen al mínimo el tiempo de capacitación para su nuevo trabajo. Otra ventaja es que les permite un ingreso mayor pues ganan más que en otros empleos fuera del

calzado. También les permite ser contratadas en pequeñas empresas porque en los criterios de selección de personal se les da preferencia a “las más capacitadas y a las más hábiles”. Ellas reconocen que saben su trabajo y ya no es tan fácil que les ofrezcan pago a sueldo, ya piden pago a destajo.

También el oficio les da mayor movilidad en el mercado de trabajo y movilidad horizontal dentro del taller, al desarrollar todas las fracciones del departamento de adorno. En términos de la flexibilidad laboral, se forman como trabajadoras polivalentes. El acceso a la movilidad vertical está denegado pues los supervisores son generalmente hombres, aquí tenemos una muestra de la segregación por género.

No conocer el oficio implica que pueden durar de tres a seis meses con pago a sueldo, que varía entre 600 y 800 pesos por semana, hasta que haya una vacante para ubicarlas en la operación de una fracción, ser destajistas y ganar el doble o triple que de auxiliar.

Contratar trabajadoras con experiencia implica para el empleador ahorrar costos de capacitación en los puestos de adscripción y aprovecharlas para entrenar a las mujeres de nuevo ingreso, lo que significa que éste puede apoyarse en trabajadoras calificadas y capitalizar su formación.

Tener familiares zapateros favorece la trayectoria por las redes para encontrar nuevos trabajos, incluso el acompañarlas a las fábricas o talleres para pedir empleo, hasta que el dominio del oficio o de la fracción les permita hacer solicitud y prescindir de la recomendación.

Aunque ellas consideran que por el salario ganado a destajo “nos va bien”, respecto a las condiciones adecuadas de trabajo, mencionaremos que hay ausencia de las mismas, la única prestación es el pago de aguinaldo y los riesgos para la salud son altos debido al uso de solventes y a la contaminación propia de algunos talleres.

Bibliografía

- Aguilar, A. (1997), “Reestructuración global y mercado laboral en México, 1970-1990. Polarización social y pérdida de calidad de las ocupaciones”, en Aguilar y Rodríguez (coords.), *Economía global y proceso urbano en México*, México, CRIM-UNAM, pp. 123-149.
- Arias, P. (1992), *El calzado en la región jalisciense, la industria y la cámara*, Guadalajara, Cámara de la Industria del Calzado de Jalisco (CICEJ).
- Arias, P. (1985), “Talleres, comerciantes e industriales: una trilogía persistente”, en Arias, P. (coord.), *Guadalajara, la gran ciudad de la pequeña industria*, Guadalajara, El Colegio de Michoacán, pp. 219-251.
- Blanco, M. (2001), “Trayectorias laborales y cambio generacional: mujeres de sectores medios de la ciudad de México”, en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 2, vol. 63, abril-junio, pp. 91-111.
- Blanco, M. y E. Pacheco (2001), “Trayectorias laborales en la ciudad de México: un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativa y cuan-

- titativa”, en *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, año 7, núm. 13, diciembre, pp. 105-137.
- Calleja, M. (1994), *Microindustria: principio y soporte de la gran empresa. La producción de calzado en León Guanajuato*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- Escobar, A. (1986), “Patrones de organización social en el mercado de trabajo manual de Guadalajara”, en De la Peña y Escobar (coords.), *Cambio regional, mercado de trabajo y vida obrera en Jalisco*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco, pp. 147-189.
- Guzmán, V., A. Mauro y K. Araujo (s/f), *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo*, Chile, Centro de Estudios de la Mujer.
- Hernández, E. (1983), “Las adornadoras en Guadalajara, condiciones de trabajo y salud”. Tesis de licenciatura. Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- (1997), *La fábrica se va al campo. Las obreras de la industria dulcera en Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- (2006). Estrategias de reestructuración productiva de los empresarios tapatíos de la industria del calzado, Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Hualde, A. (2001), *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México. La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador*, México, Plaza y Valdez-Colegio de la Frontera Norte.
- Jarquín, M. E. (2001), “La zapatilla de cristal. Desigualdades del trabajo femenino familiar en la industria del calzado”, en Cooper, J. (coord.), *¿Esto es cosa de hombres? Trabajo, género y cambio social*, cuadernos de investigación, México, PUEG-UNAM, pp. 267-302.
- Serrano, D. (2001), “Las estrategias de cooperación de los micro y pequeños empresarios del calzado en Guadalajara de 1986 al 2000”. Tesis de maestría en Ciencias Sociales, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- Pries, L. (2000), “Teoría sociológica del mercado de trabajo”, en De la Garza, E. (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, DF, El Colegio de México-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Universidad Autónoma Metropolitana-Fondo de Cultura Económica, pp. 511-539.
- Ravelo, P. (1995), “Perspectivas teórico-metodológicas en el estudio de la salud y el trabajo femenino”, en Pérez Gil, S. E. (coord.), *Género y salud femenina. Experiencias de investigación en México*, Guadalajara, CIESAS-Universidad de Guadalajara.
- Toharia, L. (1983), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial.