



PROJECT MUSE®

Mujer, trabajo y nueva tecnología

Published by

Salles, Vania and Elsie Mc Phail.

Nuevos textos y renovados pretextos.

El Colegio de México, 1994.

Project MUSE. <https://muse.jhu.edu/book/74563>.



➔ For additional information about this book

<https://muse.jhu.edu/book/74563>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

[172.70.130.46] Project MUSE (2025-04-04 19:05 GMT)

MUJER, TRABAJO Y NUEVA TECNOLOGÍA

JENNIFER A. COOPER*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo constituye la parte medular de la tesis de maestría del mismo título, realizada entre octubre de 1985 y octubre de 1987 en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El interés central de este escrito es presentar los resultados del estudio de caso basado en la empresa Telmex, y reflexionar sobre la inserción presente y las perspectivas del trabajo asalariado femenino en una rama de la economía que se moderniza y transforma radicalmente.

Las innovaciones técnicas afectan a todos los trabajadores de una empresa que está sujeta a un proceso de modernización. Sin embargo, dado que existe la segregación sexual en el mercado de trabajo y que las mujeres tienen calificaciones y a menudo salarios diferentes a los de los hombres, los efectos sobre la fuerza de trabajo femenina son distintos a los que recaen en el trabajo masculino.

No sólo las relaciones al interior del proceso de producción y en el mercado de trabajo son afectadas por la nueva tecnología, sino también las relaciones de género. En la actualidad, las mujeres relativamente descalificadas ya pueden realizar traba-

* Maestra en la División de Estudios de Posgrado, Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México. La autora agradece el apoyo institucional recibido del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer y las sugerencias y críticas de sus compañeras en el seminario "Género y cambio social". Un agradecimiento especial a las operadoras e integrantes del sindicato de telefonistas, por compartir sus opiniones y temores, así como por el material bibliográfico entregado solidariamente.

jos técnicos calificados, a la vez que la constante simplificación y menor fuerza física requerida por diversas ocupaciones lleva *potencialmente* a una mayor feminización del proceso de trabajo.

La división del trabajo por sexo, y por lo tanto el concepto de género, no son términos estáticos; están social e históricamente contruidos. La masculinidad y la feminidad son reproducidas y reforzadas una en relación con la otra, mediante el trabajo. Los cambios tecnológicos interrumpen *potencialmente* la reproducción de la división de trabajo por sexo, provocando contradicciones en el proceso de definición de género.

LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN TELMEX

Telmex es una empresa donde la tecnología es de las más avanzadas del país. Pertenecce al sector primario de la economía, con un mercado de trabajo interno, protegido y restringido debido a que el sindicato participa en la contratación de los obreros.

Dentro de la empresa, existe una fuerza de trabajo secundaria y descalificada en su mayor parte, en la que se ubican la mayoría de las mujeres de Telmex.

Las mujeres no están distribuidas aleatoriamente en todas las actividades laborales y encontramos ocupaciones “desproporcionadamente” femeninas y masculinas. El porcentaje de mujeres en cada actividad varía desde cero (caso de los ingenieros) hasta cien por ciento (caso de las operadoras). La segregación ocupacional también es física; rara vez los hombres y las mujeres realizan los mismos trabajos con la misma clasificación ocupacional, y en el caso de que así ocurra, están en ambientes físicos distintos.

Esta segregación por sexo es la base estructural para las diferencias respecto a las oportunidades de promoción, la calificación por ocupación y los salarios.

El cuadro 1 muestra una selección de las ocupaciones en Telmex que son desde cero hasta cien por ciento femeninas. Existen 14 ocupaciones totalmente femeninas en el Distrito Federal y 28 masculinas.

Con la excepción de intendencia y oficinistas técnicos (donde las mujeres constituyen casi 30% de la fuerza de trabajo), no existe ninguna ocupación mixta según el índice de Oppenheimer.¹

Respecto a la ocupación de intendencia, la composición por sexo (50% hombres y 50% mujeres) no revela que las mujeres trabajan como “aseadores en dormitorios” y guarderías, ganando un salario diario de 7 106.80 pesos en julio de 1987. En cambio, los hombres de intendencia, trabajando en un ambiente laboral distinto, ganan 8 465.56 pesos en el mismo periodo (cuadro 1).

CUADRO 1
Segregación sexual por departamentos en Telmex y
escalafón a partir del 1 de julio de 1987

| <i>Departamento</i> | <i>Zona</i> | <i>Porcentaje de fuerza de trabajo femenina</i> | <i>Salario diario promedio</i> | <i>Rango salarial (1-66)</i> |
|------------------------------------|-------------|---|--|--------------------------------------|
| Larga distancia internacional (09) | D.F.* | 100 | 13 436.13 | 4 |
| Larga distancia nacional (02) | D.F. | | 13 138.76 | 5 |
| Servicios especiales (04) | D.F. | | 13 106.66 | 6 |
| Operadora de investigación (09) | D.F.* | | 12 711.40 | 10 |
| Operadora de investigación (02) | D.F. | | 12 443.13 | 12 |
| Especialidades (secretariales) | D.F. | | 12 420.04 | 13 |
| Quejas (05) | D.F. | | 11 261.49 | 29 |
| Tráfico | For.* | | 10 937.29 | 35 |
| Captación de datos | D.F. | | 10 363.81 | 41 |
| Oficinista de tráfico | D.F. | | 9 594.32 | 51 |
| Guardería | D.F. | | 9 135.23 | 56 |
| Educadora | D.F. | | 8 804.26 | 57 |
| Ajustadora especial | D.F. | | 8 101.59 | 60 |
| Asistente educativa | D.F. | | 7 688.91 | 61 |
| Aseadora de guardería | D.F. | | 7 106.80 | 64 |
| Comercial | D.F. | 70 | 11 051.95 | 39 |
| Comercial | For. | | 10 061.54 | 46 |
| Compras | D.F. | 50 | 11 051.95 | 32 |
| Limpiadores de equipo | D.F. | | 7 410.15 | 62 |
| Oficinas varias administrativas | D.F. | 48 | 11 019.07 | 34 |

¹ Un trabajo se define como ocupación femenina cuando las mujeres constituyen una proporción mayor en esta ocupación que en la población económicamente activa total. (V. Oppenheimer, *The female labor force in the United States*, Berkeley, Universidad de California, 1970.)

CUADRO 1 (continuación)

| <i>Departamento</i> | <i>Zona</i> | <i>Porcentaje de fuerza de trabajo femenina</i> | <i>Salario diario promedio</i> | <i>Rango salarial (1-66)</i> |
|---|-------------|---|--|--------------------------------------|
| Registro y control de orden de servicio | D.F. | 35 | 10 661.90 | 37 |
| Oficinas técnicos administrativos | For. | 30 | 9 279.91 | 54 |
| Intendencia de bienes raíces | D.F. y for. | | 8 465.56 | 59 |
| Oficinas técnicas | D.F. | 25 | 12 123.62 | 17 |
| Finanzas y administración | D.F. | 20 | 11 832.40 | 19 |
| Auxiliares de tráfico | D.F. | 5 | 11 657.80 | 22 |
| Centrales mantenimiento | D.F. | 3 | 12 919.50 | 8 |
| Automotriz | D.F. | 0.5 | 9 576.66 | 52 |
| Líneas | D.F. | 0 | 14 532.65 | 1 |
| Ingeniería central, proyectos | D.F. | | 14 089.39 | 2 |
| Larga distancia, equipo | D.F. | | 13 580.57 | 3 |
| Ingeniería de proyectos, redes | D.F. | | 12 992.28 | 7 |
| Larga distancia, mantenimiento | D.F. | | 12 880.04 | 9 |
| Ingeniería de proyectos, redes | For. | | 12 609.62 | 11 |
| Programación y rec. de equipo | D.F. | | 12 248.15 | 14 |
| Centrales, construcción | D.F. y for. | | 12 195.62 | 15 |
| Larga distancia, mantenimiento | For. | | 12 172.75 | 16 |
| Conmutadores | For. | | 11 924.47 | 18 |
| Alcancías | D.F. | | 11 780.86 | 20 |
| Quejas probadores | D.F. | | 11 734.63 | 21 |
| Planta de equipo de fuerza | D.F. y for. | | 11 598.06 | 23 |
| Centrales mantenimiento | For. | | 11 568.55 | 24 |
| Impresos | D.F. | | 11 566.54 | 25 |
| Supervisión de constr. de redes | D.F. | | 11 495.91 | 26 |
| Almacenes generales | D.F. | | 11 362.18 | 27 |
| Larga distancia, construcción | D.F. y for. | | 11 313.66 | 28 |
| Cables I, II y III | D.F. | | 11 114.09 | 30 |
| Post. inm. y canaliz. | D.F. | | 11 087.96 | 31 |
| Conmutadores | D.F. | | 11 031.25 | 33 |
| Taller equipo | D.F. | | 10 676.45 | 36 |
| Troncales | D.F. | | 10 552.09 | 38 |
| Superv. de control de redes | For.* | | 10 399.54 | 40 |
| Ingeniería de dibujo | D.F. | | 10 291.79 | 42 |
| Líneas | D.F. | | 10 219.00 | 43 |
| Instalación de abonados | D.F. | | 10 112.33 | 44 |
| Quejas, reportes | D.F. | | 10 078.11 | 45 |
| Almacenes | For. | | 10 055.62 | 47 |
| Líneas D. | For. | | 10 005.59 | 48 |
| Redes | For. | | 9 759.55 | 49 |
| Choferes | D.F. | | 9 608.32 | 50 |
| Sección de archivo | D.F. | | 9 294.32 | 53 |

CUADRO 1 (conclusión)

| <i>Departamento</i> | <i>Zona</i> | <i>Porcentaje de fuerza de trabajo femenina</i> | <i>Salario diario promedio</i> | <i>Rango salarial (1-66)</i> |
|---------------------------------|-------------|---|--------------------------------|------------------------------|
| Directorio de exp. proveed. | D.F. | | 9 210.29 | 55 |
| Ingenería de dibujo | For. | | 8 485.53 | 58 |
| Secretaría general (mensajeros) | D.F. | | 7 196.54 | 63 |
| Despensas | D.F. | | 6 792.41 | 65 |
| Despensas | For. | | 6 633.68 | 66 |

* Adicionar 1 820.40 al salario diario para cada temporalidad y categoría por hablar inglés.

Observaciones: 1) El salario promedio se calculó sobre el salario diario por departamento; 2) aunque existen 62 convenios a nivel nacional, hay 66 tabuladores distintos; cuatro de ellos son iguales en la matriz y en oficinas foráneas; 3) el salario promedio general del telefonista era de 10 770.78 en julio de 1987; 4) el salario mínimo general promedio era de 3 314.74 diarios; 5) en 1987 los telefonistas ganaban 3.25 salarios mínimos.

For.: foráneo.

Fuentes: a) A. Figueroa, sección 15 del STRM, 1987; b) P. Serrano, ponencia "Participación femenina en Teléfonos de México", *Coloquio Fuerza de trabajo Femenina en México*, Ciencias Políticas, UNAM, 1987, y c) recopilación directa.

Se señaló anteriormente que las mujeres y los hombres pueden hacer un trabajo equivalente dentro de una empresa; pero en la práctica, a menudo sus labores se realizan con clasificaciones distintas y en distintos espacios físicos, lo cual nos señala que la segregación por sexo es más extendida si se estudia en el nivel de la organización individual de cada empresa y no sólo en el nivel de cifras globales respecto a la composición de una ocupación.

LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ASIGNACIÓN DE TRABAJOS BASADA EN EL SEXO

Intentaremos mostrar en este apartado dos hipótesis principales:

1) Los factores relacionados con la oferta de la mano de obra no pueden explicar cabalmente el alto nivel de segregación que encontramos dentro de la empresa Telmex.

2) La segregación ocupacional es sostenida por las relaciones sociales que se dan en el ambiente laboral, así como por las políticas oficiales de la empresa.

Las creencias populares y las estimaciones empresariales sobre el valor del trabajo de la mujer no pueden explicar, por sí solas, el grado de segregación laboral en la organización del trabajo. Necesitamos entender cómo la asignación de trabajos por sexo llegó a ser un procedimiento normal y aceptado.

El reglamento interno de trabajo del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), vigente desde 1954 hasta 1984, establecía claramente esta segregación en el artículo 56, bajo el título “Labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar las mujeres”. Decía: “La empresa debe emplear mujeres solamente para las labores de oficina, de aseo de equipos y para la atención de computadores telefónicos.”² De hecho, esta cláusula limitaba a la mujer a ciertos departamentos y ocupaciones; en la práctica, esta “protección” refuerza la segregación del mercado de trabajo dentro de la empresa.

Se informó que este artículo ya no está vigente y no será incluido en el nuevo reglamento por publicarse, aunque en la práctica es como si lo estuviera; las mujeres, con la excepción de 3% de los técnicos en centrales, están restringidas a los departamentos que estipulaba el reglamento de 1954.

La eliminación de este artículo del reglamento no fue con base en una lucha de las mujeres en el sindicato, sino a causa de que “se hizo anacrónico”. Tal vez por esto sigue vigente en la práctica. Las mujeres saben que la inercia burocrática, los estereotipos culturales y los intereses creados se unen para mantener vigentes ciertas prácticas después de que han sido abolidas por la ley.

BARRERAS PARA ENTRAR EN LOS DEPARTAMENTOS MÁS CALIFICADOS

Para ilustrar este punto, relato el incidente de una mujer excepcional, graduada en ingeniería, quien aprobó el examen para entrar como técnico de equipo de larga distancia. El sindicato aprobó su

² Reglamento interno de trabajo del STRM, 1954.

solicitud y la empresa le negó su entrada remitiéndola a otro departamento donde había mujeres.

En el departamento de integración de personal, esta decisión se explicó de la siguiente manera:

...los departamentos técnicos son de puros hombres [...] si viene una mujer va a tener un mayor problema de integración porque los hombres se llevan de determinada manera, tienen sus chistes, sus palabras [...] a una mujer le va a costar mucho la integración a este grupo de puros hombres, como puede ser a la inversa.

Como fue un caso individual y las mujeres en el sindicato usualmente se movilizan alrededor de los problemas de sus propios departamentos, “el asunto murió”. También es sabido que los empresarios, en general, no ponen mujeres y hombres a trabajar juntos porque la “interacción que se da baja la productividad”, (entrevista con el jefe de personal, octubre de 1985).

El comentario del funcionario de Telmex lamentablemente es cierto; socialmente, la mujer puede ser madre santa, esposa en la casa o prostituta en el mercado, pero no compañera de trabajo en condiciones de igualdad.

La separación del trabajo de la esfera doméstica se considera un rasgo del capitalismo y de las relaciones capitalistas de producción. Dentro del contexto del capitalismo, este rasgo también ha llegado a tener un significado en las relaciones por sexo. Cuando una mujer invade físicamente el lugar de trabajo del hombre, exigiendo y esperando un trato esencialmente humano, es decir, que ni la idealicen ni la deshonren, ella se le presenta al hombre con un dilema asombroso. De manera implícita, está proyectando una estimación propia de su valor y su definición de su sexualidad, en desafío a la del hombre.³

Su comportamiento echa a perder sus “chistes”, sus juegos. Cuando compite con él en el mismo trabajo, hay que verla con otros ojos, tomarla en serio, lo que es incompatible con la imagen de un objeto sexual o de la madre santa que hay que proteger y cuidar. Lo que está en juego cuando una mujer entra en un

³ Cynthia Cockburn, *Brothers*, Pluto Press, 1983, p. 186.

departamento de “puros hombres” es mucho más que una amenaza económica a sus trabajos.

DISCRIMINACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Aquellas mujeres que rompen las barreras para desempeñar tareas no tradicionales para su sexo se enfrentan, en el mejor de los casos, a una actitud ambigua por parte de sus compañeros. A menudo sufren un especial sabotaje sutil, en cuanto al adiestramiento informal de sus funciones, por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.⁴ También experimentan aislamiento social y hostigamiento psicológico.

Aunque los hombres son muy reacios a reconocer la utilización de tales tácticas para regular y segmentar el mercado de trabajo, y la mayoría no son conscientes de lo ofensivo y amenazante de su comportamiento, en una investigación de mujeres asalariadas administrativas, O'Farrell y Harlan encontraron que casi la mitad esperaba enfrentar la hostilidad y el resentimiento de los hombres si entraban a desempeñar trabajos dominados por el sexo masculino. Aunque menos mujeres (30%) señalaron incidentes reales de hostigamiento en los trabajos no tradicionales, el temor a la hostilidad es en sí mismo una fuerza de disuasión para quienes consideran tal posibilidad.

LAS TÉCNICAS, UNA EXCEPCIÓN

Llama la atención la entrada de algunas mujeres (alrededor de diez) como técnicas en el departamento de “Centrales de mantenimiento”. Se han capacitado a pesar de todos los obstáculos mencionados. Su habilidad manual y empeño en el trabajo son factores que las hacen “técnicos muy competentes”. Un auxiliar de jefe lo expresó de la siguiente manera:

⁴ B. O'Farrell y S.L. Harlan, “Craftworkers and clerks; the effect of male co-worker hostility on women's satisfaction with non-traditional jobs”, *Social Problems*, núm. 29, Berkeley, 1982, p. 3.

...estoy seguro que si existiera una central de puras mujeres atendiéndola, esta central sería impecable; las mujeres son mucho más delicadas, más atentas y disciplinadas. A diferencia de los técnicos hombres que hacen el trabajo como cae, las mujeres son sistemáticas en las cosas [...], inclusive debe haber técnicos mujeres que sean responsables de las centrales automáticas... [entrevista, 1986].

Para ser un técnico, los requisitos son:

a) Aprobar los exámenes de admisión, que incluyen electricidad, aritmética y álgebra elementales y ortografía. Todos estos conocimientos se exigen a nivel de secundaria o su equivalente.

b) La capacitación, enseñanza y adiestramiento se establecen en dos etapas que terminan en la Escuela Tecnológica, recibiendo capacitación sobre lectura e interpretación de diagramas de conmutadores, centrales y aparatos telefónicos, durante dos meses.

c) Hay una tercera etapa de prácticas de tres meses para localización de faltas, ajustes, montaje y desmontaje de componentes en las mismas. Finalmente, la persona es examinada por una comisión mixta de técnicos, para ocupar el puesto de técnico de tercera eventual.⁵

Teóricamente, las mujeres ahora tienen el derecho de entrar de manera directa en este departamento, aunque sólo dos o tres lo han hecho valiéndose de esta prerrogativa. La mayoría de las técnicas iniciaron sus labores en Telmex como limpiadoras y ajustadoras de equipo, un trabajo muy sedentario que requiere una paciencia enorme; el equipo antiguo (electromecánico) necesita ser lubricado y ajustado manualmente, y a veces una limpiadora puede pasar horas limpiando “un contactito”. También se encuentran hombres en este departamento, limpiando el equipo. Sin embargo, hacen un trabajo de limpieza que implica más esfuerzo físico: de los cables; subir y bajar las escaleras para bajar equipo pesado. En general, no están sentados junto con las mujeres en las mesas de trabajo. Por consiguiente, en este departamento encon-

⁵ C. Cruz, *Condiciones de trabajo en la industria telefónica*, tesis, Facultad de Economía, UNAM, abril de 1984, p. 50.

tramos a hombres y mujeres trabajando juntos, aunque no siempre realizan las mismas funciones.

Contra este antecedente, se hicieron gestiones para que las ajustadoras y limpiadoras de equipo pudieran presentar exámenes y entrar como técnicos. En 1976, el convenio del departamento estaba bajo revisión. Salustio Salgado fue derrotado. A partir de este momento, las asambleas que se venían realizando se intensificaron diariamente; reuniones de sección y de departamentos en las que se configuraba una nueva posición sindical frente a la empresa.

Esta efervescencia en el sindicato dio pie para que los ajustadores y limpiadores establecieran unas cláusulas transitorias en su nuevo convenio. Éstas se refirieron a la obligación de la empresa de proporcionar un curso de capacitación para que estos compañeros pudieran presentar los exámenes con el objeto de ascender a la categoría de técnicos: “esta lucha se dio de manera espontánea, sin ningún movimiento feminista o concepciones de igualdad en el trabajo [...] los compañeros, mujeres y hombres, le entrábamos parejo, hasta que por fin la empresa cedió a nuestra petición”.

El curso abarcaba las materias de física y aritmética, ortografía, álgebra y electricidad:

...al principio hubo problemas porque algunas compañeras que entraron eran ya muy grandes, les faltaban cinco o seis años para jubilarse; entonces, la forma en que les impartieron el curso fue muy laboriosa. Los maestros se desesperaban porque las compañeras no entendían; las compañeras lloraban diciendo que ya no estaban en edad para estar en estos trotes, pero los otros compañeros las estimulaban, las ayudábamos [...] tú sí puedes [...] y frente a esa presión y ayuda, muchas, casi todas, aprobaron el curso. Fue una solidaridad muy espontánea en todo esto [...] [Entrevistas con una técnica de tercer nivel, en noviembre de 1985.]

El problema para las ajustadoras y las limpiadoras de los siguientes años fue que este curso se dio con base en unas cláusulas transitorias, y cuando terminó el primer grupo quedaron invalidadas. Por este motivo, para obtener el curso hubo que hacer una asamblea y pedir el escalafón, cosa que no fue fácil. Una ajustadora que apenas terminó la primaria se expresó al respecto:

...yo tengo cuatro años de antigüedad, pero hay otros compañeros con mucho más [...], todos queremos superarnos; tenemos un año asistiendo todos los jueves al sindicato para solicitar el curso [...], por fin nos tomaron en cuenta. Yo estoy estudiando duro para entrar con algunas nociones de matemáticas y álgebra [...], pues esto es el primer examen y dicen que es el más duro; lo llaman la coladera, entramos todos, un montón y pocos se quedarán...

Una traba para que las mujeres realizaran el curso de técnicas era el horario de 15:00 a 18:00 horas. La empresa sólo daba una hora, las otras dos correspondían al tiempo de descanso de la trabajadora, y para las madres este horario era bastante inconveniente. Otras dificultades para llevar y aprobar el curso se encontraban no tanto en el nivel académico, sino en el hecho mismo de ser mujeres, lo cual constituía una de las grandes desventajas por ser los maestros hombres.

LAS BARRERAS NO INSTITUCIONALES PARA ENTRAR COMO TÉCNICO

El problema se explicó así:

...hemos visto hombres limpiadores aquí, en este departamento, que jamás estudian o sacan un plano durante todo el tiempo que están en el curso; sin embargo, sí lo aprueban [...] es que se llevan como cuates con los maestros [...] se van a la borrachera, pagan todo, y así de fácil aprueban. En cambio, con las mujeres, los maestros y examinadores quieren otra cosa [...] esto se ha envenenado ya demasiado...

Una mujer “grande” de 43 años, técnica de segunda, opinó que no valía la pena regresar a presentar su examen para subir de categoría, “para qué volver y hacer corajes [...] como ya no uso la falda corta y no tengo lo necesario, me van a reprobar dos, tres veces [...] no tiene nada que ver con los conocimientos que uno tiene”. Se menciona el incidente de una técnica que aprobó el examen para subir de escalafón, pero el examinador de la empresa exigía “una prueba más íntima”.

Sabiendo que en el sindicato iba a ser difícil abordar el problema, un grupo de compañeras empezaron a organizarse para apoyarla,

dado que la única solución parecía ser renunciar a la calificación y a los 120 000 pesos extras de la nueva categoría. Con este apoyo y la pura amenaza de que lo iban a denunciar públicamente en el sindicato, el funcionario retiró sus exigencias de la prueba adicional.

Hay factores que influyen en las carreras y vida laboral de las mujeres, y que a primera vista parecen estar relacionados con el mercado laboral sólo de forma tangencial.

Sin embargo, la apreciación de la mujer técnica antes mencionada, sobre los hombres que van a emborracharse con el maestro como cuates para aprobar el examen, tiene las mismas consecuencias negativas para las mujeres que la negativa a las ejecutivas de los prestigiosos clubes, exclusivamente masculinos, del mundo de las grandes corporaciones.

EL SISTEMA EDUCATIVO: RAÍZ DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

En muchos aspectos, las compañeras limpiadoras y ajustadoras son los obreros ideales para ser técnicos: ya conocen el equipo a fondo, están acostumbradas al ritmo de trabajo, y de hecho se dice que, en la práctica, los limpiadores y ajustadores desempeñan casi las mismas funciones de un técnico. Sin embargo, el comentario de la compañera ajustadora demuestra cómo el sistema educativo es parte de todo un proceso que produce un mercado de trabajo basado en la discriminación por sexo. La mayoría de las mujeres entrevistadas, especialmente en el caso de las operadoras, no se plantean la posibilidad de capacitarse para realizar el trabajo de mantenimiento del conmutador que atienden. De hecho, no tienen los conocimientos de física y electrónica necesarios para entrar en los departamentos de mantenimiento.

Casi todas estudiaron materias propias de su sexo; las de comercio, para ser secretarias. Una vez más, enfrentamos la misma pregunta circular: ¿el hecho de que las mujeres escojan estudiar estas materias lleva a la discriminación por sexo en el mercado de trabajo y obstaculiza su entrada en departamentos más calificados o, alternativamente, existe en primer lugar la segregación por sexo en el mercado de trabajo y una demanda de ocupaciones restringida, frente a la cual las mujeres responden racionalmente estudian-

do aquellas materias que les son útiles para obtener un trabajo tradicional dentro de las ocupaciones “propias” de su sexo?

El ejemplo de las compañeras a las que les faltaba cinco o seis años para jubilarse y aprendieron electricidad y álgebra nos hace dudar de la supuesta incapacidad de las mujeres para entender cosas técnicas, duda que varias de las limpiadoras expresaron.

“Las mujeres mismas no se superan” fue la afirmación de un jefe de personal al comentar la segregación por ocupaciones dentro de la empresa Telmex. En general, el énfasis de la explicación se basaba en la falta de preparación, las actitudes *individuales* y las expectativas de las mujeres. De esta manera, se reducía la importancia de las fuerzas sociales y económicas a las cuales estas actitudes y expectativas eran una respuesta racional.

Sin negar la importancia de las expectativas en el comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo, hay que ver que éste es resultado también de un juicio racional frente a una estructura existente, más bien que sólo un asunto de expectativas estáticas según su función por sexo. En el caso de las limpiadoras y ajustadoras de equipo, cuando se presentó la oportunidad y las condiciones para superarse, sus expectativas cambiaron y se hicieron técnicas muy competentes. Sin embargo, como hemos señalado, los obstáculos relacionados con el trato que reciben por ser mujeres son de igual importancia que su falta de conocimiento formal, en su esfuerzo por superarse y obtener conocimientos técnicos que, hasta ahora, son el dominio de los hombres.

SEGREGACIÓN POR OCUPACIONES, GÉNERO Y DIVISIÓN DEL TRABAJO POR SEXO

La complejidad de la división del trabajo por sexo y el sentido que los mismos obreros le dan se manifiesta en las siguientes aparentes anomalías en Telmex.

Hay hombres y mujeres trabajando como limpiadores de equipo y también hay técnicas trabajando junto con técnicos en algunos departamentos de centrales. En ciertos países los turnos nocturnos de las operadoras son realizados por hombres, y en otros, ésta es ya una ocupación mixta. Sin embargo, se argumenta que las mujeres son más idóneas que los hombres para el trabajo en

cuestión; cada quien, dependiendo de su condición, puede estar convencido o convencida de que posee las características necesarias para el *mismo* trabajo. Por ejemplo, una descripción de un técnico de centrales es la siguiente: “La fuerza de trabajo de este sector posee una gran habilidad manual; en contrapartida a la flacidez muscular, su trabajo exige un proceso de razonamiento y pericia para la localización de fallas y su solución.”⁶ Por las referencias a “la habilidad manual” y “la flacidez muscular”, este trabajo podría ser ideal para las mujeres, pero la fuerza de trabajo de este departamento en México está constituida en 97% por hombres; sin embargo, en China, sirva como ejemplo, la mayoría de los técnicos son mujeres.

El único sentido que se puede dar a esta situación es que no hay una lógica capitalista clara en esta división del trabajo. Las excepciones, que pueden llegar a ser más comunes en el futuro, muestran que nada hace que un empleo sea intrínsecamente masculino o femenino. La definición de trabajos por sexo es social e históricamente construida. El concepto de género es dinámico: la masculinidad y la femineidad se producen una en relación con la otra mediante el trabajo. A pesar de que los empleos siempre son designados como trabajo de hombres o de mujeres con referencia directa a la biología, o sobre la base de supuestas diferencias biológicas en lo que respecta a características y habilidades, la división del trabajo por sexo no es un concepto estático.

EL CAMBIO TECNOLÓGICO Y LAS OPERADORAS DE LA EMPRESA TELMEX

En este apartado, intentaremos describir la esencia de los cambios tecnológicos en la telefonía y ver el efecto de la nueva tecnología sobre el nivel de empleo de las operadoras. También reflexionaremos sobre el impacto (potencial y real) de los cambios tecnológicos en relación con la segregación por sexo del mercado de trabajo en Telmex, así como las opciones laborales que quedan para las mujeres dentro de la empresa.

⁶ M. Lara, “Evolución de los rasgos fundamentales del proceso de trabajo en los teléfonos” (el autor estaba comisionado por el STRM), 1984 (mimeografiado), p. 17.

Hemos seleccionado únicamente a las operadoras porque este departamento es cien por ciento de mujeres, y en 1980 éstas representaron 37.5%⁷ de la fuerza de trabajo total del sindicato. Para el sindicato actual, el departamento de tráfico es una sección clave a causa de su militancia histórica; sin embargo, a la larga, el trabajo de la operadora es una ocupación femenina destinada a desaparecer.

La telemática

El desarrollo de las fibras ópticas que permiten la transmisión de voz, datos e imágenes en una red común ha dado impulso a la convergencia entre la informática (las computadoras) y las telecomunicaciones tradicionales (voz, telégrafos), dando lugar a la *telemática*, que consiste en toda la gama de “nuevos servicios” (la transmisión de datos, la transferencia de fondos por medios electrónicos y la teleconferencia).

Son estos nuevos servicios los que se ubican en el centro de la dinámica económica del sector de las telecomunicaciones de ahora, y por lo tanto, constituyen el factor determinante para impulsar el cambio tecnológico en este sector.

Aunque en México sigue existiendo una demanda creciente del servicio telefónico convencional, los nuevos servicios ya están presentes y hay fuerzas que impulsan su expansión.

La operadora mexicana frente a la tecnología digital: su gradual desaparición

Cuando Alexander Graham Bell logró una corriente eléctrica en la red telefónica, análoga a la voz humana, hubo quienes dijeron que la nueva tecnología telefónica nunca podría hacer competencia a los niños mensajeros, quienes eran eficientes y estaban muy mal pagados. Hoy en día, la operadora ve que su trabajo también está en peligro de desaparecer para fines de este siglo.

⁷ C. Cruz, *op. cit.*, 1984, p. 6.

En el cuadro 2⁸ puede verse cómo se han modificado las tasas anuales de crecimiento del empleo de las operadoras por países.

CUADRO 2
Tasas anuales de crecimiento del número de operadoras por países

| <i>Países</i> | <i>1973-1974</i> | <i>1975-1976</i> | <i>1976-1977</i> | <i>1977-1978</i> |
|---------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Australia | 2.6 | -9.3 | -4.9 | |
| Austria | -3.8 | -12.3 | 6.1 | -4.1 |
| Dinamarca | -3.1 | -5.4 | | |
| Francia | -3.1 | 15.9 | | |
| Grecia | -0.6 | 2.8 | -1.4 | |
| Italia | -2.8 | -2.7 | -4.7 | |
| Japón | -0.7 | 1.5 | 0.7 | |
| Países Bajos | 1.5 | -4.0 | -3.4 | 0.8 |
| Inglaterra | -3.4 | -14.7 | -14.9 | -6.1 |

Fuente: IPCTT, citado por De la Garza Toledo (1986), *op. cit.*

Aunque la automatización del sistema telefónico en México ha sido un proceso constante desde 1950, destacan dos momentos de suma importancia para las operadoras.

1) Se introduce el sistema Lada en 1972.

2) El día 14 de agosto de 1987 salió publicada la declaración del director general de Telmex, Joaquín Muñoz Izquierdo, de que en 90 días se mejoraría el servicio telefónico mediante un aumento de la productividad de las trabajadoras en Telmex. Esto implicaba el "reciclaje" de 3 500 operadoras "sobrantes", entre muchas otras "mejoras" al servicio.

En lugar de estar "agradecidas" por la disminución de la carga del trabajo, gracias a la introducción del sistema Lada, muchas operadoras cuestionan ahora su aceptación pasiva de la tarifa con que se tasó las llamadas por operadora. En aquella ocasión, la empresa escogió a las operadoras de mejor presentación y más bonitas (según los criterios de la empresa) para aprender a trabajar en el nuevo conmutador. "En aquel entonces lo vimos [la nueva

⁸ E. de la Garza Toledo, *Las nuevas tecnologías en telecomunicaciones y sus consecuencias entre los trabajadores*, boletín CDEST, núm. 1, México, septiembre de 1986.

tecnología] como un juguete; era un honor ser escogida para hacer las pruebas de servicio [...] nos dieron un uniforme especial [...] fuimos las privilegiadas.”

Al principio fue difícil para la empresa introducir este servicio, debido al poco conocimiento que el público usuario tenía del mismo. El incentivo para expandirlo fue “la tarifa de castigo” con que la compañía gravó las llamadas hechas por medio de operadora. En 1970, sólo 27% de las llamadas de larga distancia nacionales se manejaban en forma automática, pero durante 1986 se llegó a 89.5%.⁹ Sin embargo, en México, debido a la expansión del servicio y al crecimiento de la economía en general —junto con la lucha sindical de 1979—, el número de operadoras reclutadas por la empresa no disminuyó.

La nueva tecnología desplaza a la operadora por las siguientes razones:

- La conexión de la llamada se hace automáticamente (Lada).
- La facturación (tiempo y costo) es automática.
- Las fallas en la conmutación son mínimas. Solamente cinco llamadas en dos millones no llegan a conmutar. Por lo tanto, el suscriptor no tiene que recurrir a la operadora (02, 09).
 - El servicio por cobrar se elimina o también se hace automático.
 - Los servicios de información (04), así como de cine, boletos y turismo, se dan sobre una pantalla en la casa del usuario; el acceso a la información se obtiene después de marcar un número abreviado y la inserción de la clave del suscriptor utilizando una especie de computadora personal.
 - El servicio de despertador también se automatiza.
 - La eficiencia generalizada de la conmutación y el mantenimiento también va eliminando a las operadoras de quejas (05), al mismo tiempo que su trabajo se automatiza.

La decisión de digitalizar el servicio telefónico y sus consecuencias sobre el nivel de empleo de las operadoras se analizaron

⁹ Telmex, *Programa intensivo para el mejoramiento del servicio*, documento, agosto de 1987 (mimeo.).

en un documento de la empresa en 1984.¹⁰ En dicho documento, se presentó el proyecto de la empresa acerca de la tecnología que utilizarán, así como su impacto sobre el empleo de las operadoras.

Si los niveles de productividad hubieran seguido igual que en 1985, la empresa habría necesitado 18 900 operadoras en 1995. De realizarse el plan de automatización del tráfico rural junto con la nueva tecnología (digital), en 1995 se requerirá 60% menos de operadoras de las que se necesitarían con la actual tecnología.

La introducción de sistemas digitales implica que el poder relativo del departamento de tráfico va disminuyendo tanto dentro del sindicato como en la empresa. En términos relativos, las mujeres que entran en la empresa ven su oportunidad de empleo restringida. En el cuadro 1, se señaló que sólo existen 15 departamentos “de mujeres” y 40 “de hombres” en la empresa.

EL TEMBLOR Y LA DIGITALIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TRÁFICO

Como ya se sabe, en 1985, la destrucción de las instalaciones de larga distancia por el temblor fue tan vasta que obligó a la empresa a acelerar el proceso de introducción de tecnología digital para aliviar los daños causados por el sismo, por lo que dio preferencia a la alternativa tecnológica tres (cuadro 3). Dada la existencia desde 1984 de estas proyecciones de la empresa (señaladas en el mismo cuadro 3), es difícil entender la complacencia y/o miopía de los líderes sindicales, visible en sus declaraciones de que “nadie va a perder su empleo”, frase que se repitió un sinnúmero de veces en respuesta a las 3 000 operadoras que durante nueve meses se encontraron sentadas en el parque sin trabajo, después del temblor del 19 de septiembre de 1985.

Aunque las operadoras cobraban su salario íntegro durante este periodo, la destrucción física de sus lugares de trabajo fue aprovechada por la empresa para introducir la nueva tecnología sin explicaciones ni justificaciones. Los líderes sindicales tampoco querían una movilización de las operadoras. Apoyándose en la cláusula 193 del contrato colectivo de trabajo que garantiza que no habrá despidos

¹⁰ Telmex, Dirección de Planeación, *Plan a largo plazo* LD, 1984 (mimeo.).

CUADRO 3
**Comparación de alternativas tecnológicas
 y el número de operadoras**

| <i>Alternativas tecnológicas</i> | 1980 | 1985 | 1990 | 1995 |
|---|-------|--------|--------|--------|
| 1. Situación actual | 9 300 | 11 700 | 15 200 | 18 900 |
| 2. Automatización | 9 300 | 10 700 | 12 200 | 15 200 |
| 3. Automatización rural y nueva tecnología | 9 300 | 10 700 | 6 100 | 7 600 |

Fuente: Telmex, Dirección de Planeación, *Plan a largo plazo LD*, 1984 (mimeo.).

por efectos de cambios tecnológicos, los líderes del STRM efectivamente mantuvieron a las operadoras en la ignorancia total respecto a los proyectos de la Dirección de Planeación de Telmex. Ahora, en 1987, se presentan como defensores de las operadoras “sobrantes”.

Aunque la mayoría de las operadoras no sabían, y aún no saben, en términos concretos qué implicará la nueva tecnología para su trabajo, están conscientes de que traerá “reajustes” de personal. Han visto que “casi no entran nuevas y quienes se jubilan no son remplazadas”. Las reubicaciones en provincia y ofrecimientos de liquidación son de poco consuelo. “Lloré y lloré cuando tuve que quitar mis cosas del *locker* en Victoria; tengo quince años trabajando allí. Dicen que nos van a mandar a centrales satélites, pero no va a ser lo mismo.”¹¹

Nueve meses después, todavía había operadoras sentadas en el parque frente al sindicato, tratando de creer a sus líderes que de verdad no iban a ser despedidas:

...dicen que algunas no vamos a entrar hasta marzo de 1986, o que vamos a trabajar jornadas de cuatro y cinco horas hasta que todo se regularice [...] a mí el hecho de que no estemos trabajando todavía me da miedo [...] en México hay que entender todo al revés, cuando nos dicen que no van a subir los precios, al día siguiente suben; dicen que no va a haber una devaluación del peso y seguro se devalúa; pues lo mismo con nuestros trabajos, dicen que no vamos a perder nuestro empleo [...] esperamos que así sea, pero muchas compañeras ya se jubilaron para obtener algo, pues no confían en lo que dicen [...] [Entrevista con una operadora, el 2 de octubre de 1985.]

¹¹ Se comenta que la desintegración del departamento en estas centrales satélites va a tener un efecto negativo sobre sus acciones sindicales futuras.

COMPARACIÓN DEL CRECIMIENTO DE TRÁFICO CON OTROS DEPARTAMENTOS

Si bien la nueva tecnología va a afectar a todos los trabajadores de Telmex, sus consecuencias son distintas según el departamento en que se halla el trabajador. Debido a que los departamentos son organizados por sexo, la tecnología también impacta al trabajador según su sexo, y no sólo por su calificación.

En el caso de los técnicos, la utilización de la computación en el mantenimiento permite que la computadora vigile y diagnostique las fallas, sustituyendo antiguas calificaciones. Sin embargo, a la vez existe la posibilidad de creación de un sector pequeño de técnicos, muy especializados, calificados y con conocimientos de computación y programación.

A diferencia del departamento de técnicos, el de las operadoras no experimentará una polarización de calificaciones al introducirse la nueva tecnología; sus efectos se limitarán al despido, a la reubicación y/o a un incremento enorme en los niveles de productividad.

Los trabajos de las operadoras son más vulnerables al avance tecnológico, con un crecimiento de sólo 3% en diez años, mientras los departamentos "de los hombres", Transmisión y Centrales, tendrán un crecimiento de 11 y 7%, respectivamente.

Hacker (1979), utilizando datos del área de Iowa de la compañía Bell para el periodo 1963-1973, llega a la conclusión de que la mejor predicción para la disminución de una ocupación actual es el número y porcentaje de mujeres empleadas en esa ocupación. Fue más válida esta predicción de disminución en el empleo que el de clase, calificación (en 15 niveles de ocupación) o composición por sexo y/o racial de la ocupación (porcentaje femenino; porcentaje de inmigrantes). En otras palabras, cuantas más mujeres empleadas en una actividad dada, más posibilidades hay de una disminución en el nivel de empleo de esta ocupación; es decir, la disminución global del empleo en la compañía afecta más a las mujeres, por la introducción de la tecnología.¹²

¹² S. Hacker, "Sex stratification, technology and organizational change: A longitudinal analysis", *Social Problems*, 26, Berkeley, 1979.

Muchos factores incidirán en el empleo global en Telmex en el siguiente decenio: el estado de la economía en general, la competencia internacional de los proveedores de equipo telefónico y el cambio tecnológico. Obviamente, una recuperación económica en México tendrá repercusiones positivas sobre la expansión de Telmex, y en estas condiciones puede ser que quienes se encuentran empleados ahora “no van a perder su trabajo”.

Sin duda, en el contexto de una recesión económica con tasas de crecimiento estancadas en Tráfico —como las que se dieron en 1983— y con la infraestructura de la nueva tecnología, la garantía sindical de que las operadoras que actualmente están trabajando “no van a perder sus trabajos”, aun reubicándolas en otros departamentos, va a ser difícil de cumplir.

IMPLICACIONES DEL DOCUMENTO DEL PIMES¹³

El contenido de este documento confirmó plenamente las proyecciones antes mencionadas de la empresa respecto del Departamento de Tráfico, así como los análisis que se habían hecho sobre el impacto del sismo en la aceleración del cambio tecnológico en el Departamento de Tráfico.

En primer lugar, la empresa “comprueba” que hubo una disminución importante de la productividad en el Departamento de Tráfico, y de esta manera intenta “culpar” a las trabajadoras por el mal servicio y justificar los reajustes en este último. Si las cifras de la empresa son verídicas o no, no nos interesa. Por las razones vistas, sabemos que la digitalización del servicio tiene que introducirse en México, independientemente de los niveles de productividad de los trabajadores sindicalizados.

La empresa llega a la conclusión de que, con la productividad de 1980, necesitarán 8 300 operadoras para el manejo de tráfico, en vez de las 11 839 actuales. Por lo tanto, según la empresa, hay aproximadamente 3 500 operadoras sobrantes.

¹³ Pimes, “Programa intensivo para el mejoramiento del servicio de Telmex”, agosto de 1987 (mimeo.).

Sin embargo, en un documento más reciente, *Perspectivas de la empresa sobre el futuro de los servicios de tráfico manual* (febrero de 1988, Telmex), la cifra de las sobrantes se ha elevado a 9 000 operadoras.

Para evitar el despido y el pago de liquidaciones, la empresa ofreció, y la dirección sindical aceptó, reubicar a las operadoras en las siguientes áreas:

- Departamento de comerciales.
- Departamento con funciones secretariales.
- Armado y reparación de circuitos y aparatos telefónicos.
- Pruebas de calidad de aparatos y componentes telefónicos.
- Servicio de ventas por teléfono.
- Servicio de información turística, comercial y financiera.
- Servicio de abonados preferentes (tramitación de llamadas de larga distancia en combinación con funciones secretariales).
- Servicio de recado —la operadora ofrecería pasar algún mensaje posteriormente, cuando por alguna razón las llamadas no tuvieran éxito.

REACCIONES AL DOCUMENTO DEL PIMES

La publicación de este documento —en cuanto a sus conclusiones y propuestas, especialmente respecto a las operadoras “sobrantes”— sacudió al Departamento de Tráfico y al sindicato en general. “Las propuestas de Telmex en el Pimes han hecho lo que no pudieron hacer ocho años de propaganda sobre la modernización del Departamento de Tráfico: han puesto en movimiento a las operadoras.”¹⁴

Hubo unanimidad sobre la necesidad de contestar el documento por parte del sindicato. Las operadoras alegaban que las acusaciones de descenso de su productividad no tomaban en cuenta los trastornos causados por el sismo de 1985,¹⁵ o el hecho

¹⁴ Volante sindical, “Significado del Pimes”, mimeografiado, septiembre de 1987.

¹⁵ De hecho, en el documento la empresa sólo presentó cifras para “probar” la disminución en la productividad hasta 1985; pero como el mes del sismo fue septiembre de 1985 y no existe una nota aclaratoria, puede ser que estén incluidos en sus cálculos los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1985.

de que el aumento del uso del Lada por parte del público les quita trabajo. Había quienes rechazaban totalmente el documento, negándose a discutir las propuestas de la empresa para el reacomodo de las 3 500 “sobrantes”. Su consigna fue no realizar ninguna negociación hasta la ubicación definitiva de las operadoras en los nuevos centros de trabajo, en construcción desde el temblor de 1985. Otras contestaban que esta actitud iba a postergar el problema; había que discutir a fondo las condiciones del reacomodo y las “posibles” liquidaciones —junto con otras demandas relacionadas con la salud—, para que el sindicato, y no la empresa, pudiera imponer sus condiciones a la nueva tecnología.

Tanto para la empresa como para el sindicato, las operadoras son piezas clave y, hasta ahora, el departamento más numeroso. Este hecho, junto con su historia de combatividad y la movilización recién iniciada, así como la coincidencia con el periodo de reelección de Hernández Juárez (líder del STRM), contribuyeron a que la empresa ofreciera *no* hacer reajustes al Departamento de Tráfico en caso de que el sindicato mostrara mayor flexibilidad. En concreto, la empresa está de acuerdo en conservar como mínimo la cantidad de personal sindicalizado autorizado hasta el 18 de septiembre de 1985 (minuta general de la Comisión de Ubicación Definitiva. Punto vigésimo).

Se ha ganado tiempo, pero falta plantear en el departamento la estrategia que se debe seguir y las demandas concretas de las operadoras a cambio de la innovación tecnológica. En el momento que éstas empezaron a ser discutidas, tanto Hernández Juárez como la empresa desviaron la discusión en torno a la ubicación definitiva en los nuevos centros de trabajo.

Existe el temor de si van a ser despedidas las 3 500 “sobrantes” de manera gradual y más sutil. Su despido ya no parecerá consecuencia de la tecnología digital sino que se utilizarán “justificaciones” basadas en la indisciplina laboral, tales como faltas, retardos y abandono del trabajo. En las últimas semanas de septiembre de 1987, el líder sindical pasó personalmente a las salas de tráfico para interrumpir el trabajo de las operadoras y decirles que él no estaba dispuesto a encubrir a ningún ladrón, y “si las compañeritas no están dispuestas a entender, nosotros nos hacemos a un lado y que proceda la empresa”.

Indignada, una operadora comentó:

Nos ha volteado la tortilla [...], al principio él promovió la indisciplina cuando peleó que regresáramos solamente una semana, con una semana de descanso [...] ¹⁶ cuando salió el Pimes supimos cómo estaba pensando la empresa, todo era bastante claro, pero ya no sabemos por dónde nos va a llover [entrevista en octubre de 1987].

Desde junio de 1986, la empresa no descontaba faltas al trabajo ni castigaba por los retardos. Hernández Juárez, buscando apoyo para su reelección, fomentó estas prácticas. También es cierto que no hubo una conciencia de lo peligroso de esta situación y muchas operadoras aprovecharon el relajamiento de la disciplina laboral. No sospecharon que la empresa llevaba un registro de sus faltas, retardos y abandono de labores después de marcar. Hoy en día, son acusadas de improductivas, y a ver quién las defiende. Se ha olvidado que ellas no fueron *la causa* de las irregularidades en su disciplina laboral.

En todas sus intervenciones en las asambleas de las operadoras, el líder sindical las exhortaba a “no acelerarse”, y aseguraba, como buen patriarca, que él era el único capaz de dirigir la lucha que se tendría que dar. De esta manera, ha frenado la movilización del departamento.

...nosotras no debemos preocupar nuestras cabecitas con estas cosas, cuenta una obrera; [...] ése fue un argumento muy poderoso que utilizaron entre nosotras, las mujeres. Cuando una es mujer, trabajando todo el día fuera y trabajando en la casa también, tratando de mantener la familia unida, en armonía, resolviendo los problemas de los hijos, es difícil preocuparse por algo que parece tan distante. Dios mío, ayúdame a terminar este día para acostarme luego, es todo lo que puedes esperar. Cuando viene un gerente (o líder sindical masculino) y te asegura que todo va a salir bien, quieres creerle aunque en el fondo sabes que no es cierto. ¹⁷

¹⁶ Desde junio a diciembre de 1986, las operadoras trabajaron cuatro horas diarias. A partir de diciembre de 1986, empezaron a trabajar una semana completa, con un descanso de la segunda semana completa.

¹⁷ Citado en U. Huws, *Your job in the eighties*, Pluto Press, 1982, p. 9.

Hubo muchas promesas y algunos aumentos salariales, pero la discusión del problema real sobre las posibles demandas relacionadas con la tecnología digital no se ha dado a fondo. Cuántos despidos habrá en el futuro es impredecible; lo único cierto es que en los nuevos centros de trabajo las operadoras trabajarán con equipo digital, cuyos efectos son ignorados por la mayoría de las que permanezcan en el departamento.

En un esfuerzo para mantener sus empleos y mejorar la calidad de su vida laboral, las operadoras han planteado dos demandas en el nivel mundial, que se comentan en las próximas dos secciones. De hecho, en México, después de la publicación del Pimes, también la discusión se centró en torno a la relevancia de estas propuestas.

La jornada de seis horas

Después del temblor, en junio de 1986 las operadoras mexicanas del D.F., entraron a trabajar con turnos de cuatro horas diarias. Relatan cómo ello les permitió organizar mejor sus vidas cotidianas, convivir con sus hijos, sentirse más descansadas y utilizar su tiempo libre para estudiar. Sin embargo, la empresa, al darse cuenta de que la idea de trabajar cuatro horas estaba arraigando en el ánimo de las compañeras, las convenció de la “necesidad” de integrarse en turnos de ocho horas con un descanso de una semana completa. Se perdió así una importante condición laboral de enorme trascendencia, ganada por circunstancias especiales.

Tal vez la experiencia de trabajar jornadas de cuatro horas hará más fácil en el futuro plantear la demanda de reducción de la jornada, a cambio del aumento de la intensidad del trabajo que resultará del uso de la tecnología digital. Esta demanda también es vista como un importante antídoto al desempleo generado por la automatización.

Una reducción¹⁸ de la jornada no sólo es necesaria para bajar los niveles de estrés que se incrementarán con la digitalización del

¹⁸ También la jornada se puede reducir mediante un aumento de los periodos de descanso: 10 minutos por cada 50 trabajados frente a las pantallas.

departamento; es justa, si se toma en consideración que México es el único país del mundo donde las operadoras laboran ocho horas diarias.

Readiestramiento para un nuevo trabajo

Llama la atención que la empresa ofreció reacomodar a las 3 500 “sobrantes” en otros trabajos “propios” de mujeres: comerciales, funciones secretariales y ventas.¹⁹ La reubicación del personal de tráfico contemplaba reacomodarlas “en áreas similares o en otras áreas de la empresa donde, de acuerdo con su grado de preparación, habilidades y conocimientos, puedan desarrollarse en forma adecuada”.

Se desprendía de lo anterior que la segregación existente por sexo no iba a cambiar. Una demanda de mayor provecho para las operaciones podría contemplar:

- a) La libre decisión *individual* de cada operadora de reubicación en cualquier departamento de la empresa.
- b) Un programa de capacitación, según el departamento que ella haya seleccionado.²⁰

El último punto ha provocado, y provocará, muchos debates acalorados entre los sindicalistas. Hay quienes están en contra de esta demanda, argumentando que la entrada de mujeres en los departamentos de los hombres implica entrar en el “juego de que la solución de la suma es igual a cero”. Por cada mujer que entre en una ocupación más calificada hay que retirar a un hombre; en consecuencia, esta demanda divide a la clase obrera, castigando a los obreros (hombres), pero no a la empresa.

¹⁹ En el cuadro 1, los departamentos comerciales ocupan los rangos salariales 39 (D.F.) y 46 (for.); las funciones secretariales ocupan los rangos 51, 41 y 13. Las operadoras ocupan en dicho cuadro los rangos salariales 4, 5, 6, 10 y 12, lo cual implica que su reubicación se traduce en una disminución del ingreso.

²⁰ De hecho, estas demandas fueron planteadas por las operadoras australianas en 1980 y son parte de su “acuerdo tecnológico” firmado con la empresa el 29 de febrero de 1984.

Hemos señalado cómo la segregación por ocupaciones es la estructura que mantiene a las mujeres en trabajos mal remunerados, base material de la dependencia económica de la mujer obrera frente al hombre. Los hombres la perpetúan porque temen la entrada de las mujeres en sus departamentos, lo cual implica una desvalorización y descalificación de su trabajo. Además, existe una alta correlación entre calificación, manejo de la tecnología, altos salarios (o más altos que los de las mujeres) y número de hombres ocupados.

En México, hasta ahora las operadoras tampoco han planteado su entrada en departamentos donde los trabajos no son propios de su sexo (Redes y Centrales), “para qué, si vamos a estar en el nivel más bajo del escalafón ahí. Antes de discutir la reubicación o liquidación debemos luchar para reducir la jornada y recuperar nuestra materia de trabajo”.

Debido a la simplificación en la instalación de un teléfono y a la descalificación de *los* técnicos, será interesante ver si en el futuro la empresa contrata mujeres para estos trabajos, como ha sido el caso en Estados Unidos y Canadá.

En el contexto de la innovación tecnológica, los técnicos de Telmex terminarán tecleando frente a una pantalla y el trabajo se reducirá a vigilar que no haya errores en los detectores y a sustituir tarjetas. De hecho, las mujeres amenazan las condiciones de trabajo y el propio empleo masculino.

CONCLUSIONES

1) Existe un alto grado de segregación física y de ocupación por sexo en la empresa Telmex. Esta segregación es sostenida por las relaciones sociales que se dan en el ambiente laboral, así como por las políticas oficiales de la empresa y el sindicato.

2) Esta segregación por sexo refuerza las diferencias respecto a las oportunidades de promoción, la calificación de la ocupación y los salarios.

3) La nueva tecnología digital va a tener un impacto negativo mayor sobre el nivel de empleo en el Departamento de Tráfico que en los departamentos masculinos de Centrales y Transmisión.

4) El ofrecimiento de la empresa de reciclar a las operadoras “sobrantes” a otros departamentos “desproporcionadamente” femeninos no va a modificar la segregación existente por sexo, si las operadoras no plantean sus derechos de recibir capacitación para entrar y laborar en cualquier departamento de la empresa.

5) En el contexto de la simplificación y estandarización del trabajo de los técnicos y de los instaladores de teléfonos, las mujeres son una amenaza potencial para el propio empleo masculino. Sin embargo, la única manera de enfrentar esta “amenaza” es cuestionar y romper la distinción entre lo que constituye el trabajo de las mujeres y el de los hombres, y luchar juntos por una revalorización del trabajo de la mujer.