

Sociológica México, Nueva época, año 39, número 109
enero-junio de 2024, pp. 195-229
Fecha de recepción: 26/09/23. Fecha de aceptación: 17/07/24

Emociones ante la conciliación de trabajos y vida social en mujeres trabajadoras del turno nocturno

Women Night-Shift Workers' Feelings
about Managing Work and Social Lives

*Jessica Miriam Sánchez Mayoral**

*Emma María Zapata Martelo***

*María del Rosario Ayala Carrillo****

*Guadalupe Beatriz Martínez Corona*****

*Luz María Pérez Hernández******

*Laura Elena Garza Bueno******

- * Estudiante de doctorado en Estudios del Desarrollo Rural, en el Colegio de Postgraduados, Campus Montecillo. Correo electrónico: <jess.sanmay@gmail.com>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0002-0598-5510>>.
- ** Investigadora nacional emérita, profesora investigadora titular en el Programa de Estudios del Desarrollo Rural, en el Colegio de Postgraduados, Campus Montecillo. <Correo electrónico: emzapata@colpos.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0002-1623-3322>>.
- *** Profesora investigadora asociada en el Programa de Estudios del Desarrollo Rural, en el Colegio de Postgraduados, Campus Montecillo. Correo electrónico: <madel@colpos.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0002-1198-6026>>.
- **** Profesora investigadora titular del Colegio de Postgraduados, Campus Puebla. Correo electrónico: <beatrizm@colpos.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0002-0745-4270>>.
- ***** Profesora e investigadora asociada del Colegio de Postgraduados, Campus Montecillo. Correo electrónico: <luzmaph@colpos.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0002-3285-8357>>.
- ***** Profesora investigadora titular del Colegio de Postgraduados, Campus Montecillo, y profesora por asignatura en la División de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Autónoma Chapingo. Correo electrónico: <garzal@colpos.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0001-6880-648X>>.

RESUMEN

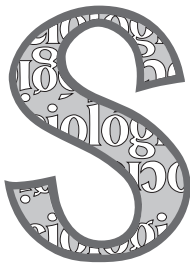
En este artículo se analizan las emociones que surgen en la conciliación entre los trabajos remunerados, los reproductivos y la vida social de mujeres trabajadoras del turno nocturno de empresas del corredor industrial de Huejotzingo, Puebla. La metodología fue cualitativa y se realizaron entrevistas semiestructuradas. Los resultados muestran que el trabajo nocturno y las desigualdades de género disminuyen su tiempo y calidad de sueño, generan preocupaciones en los trabajos de cuidado a la vez que les permiten solventarlos, y les dejan poco tiempo para la vida social-familiar, condiciones que provocan malestares emocionales como la irritación, el enojo, la culpa, la soledad y la tristeza.

PALABRAS CLAVE: conciliación, trabajo nocturno, género, precariedad laboral, emociones.

ABSTRACT

This article analyzes the emotions women night-shift workers in the Huejotzingo, Puebla, industrial corridor experience when trying to manage their paid and reproductive work and their social lives. The authors used qualitative methodologies in semi-structured interviews. The results show that night work and gender inequalities decrease their sleep time and quality, spark concerns about care work at the same time that it allows them to perform it, and leave them little time for social-family life. These conditions cause emotional discomfort such as irritability, anger, guilt, loneliness, and sadness.

KEY WORDS: managing work and social life, night work, gender, precarious labor, emotions.



INTRODUCCIÓN

Este artículo aborda los impactos del trabajo nocturno en las mujeres trabajadoras de empresas del corredor industrial de Huejotzingo, Puebla. En particular, el objetivo es analizar las emociones que surgen en estas mujeres trabajadoras al in-

tentar conciliar la vida laboral, la vida familiar y el tiempo libre. Los estudios socioculturales del trabajo nocturno han señalado que este turno laboral causa problemáticas en la vida social de las personas trabajadoras, debido a que existe una desincronización de los tiempos de descanso y de trabajo con el resto de la sociedad, ya que mientras las y los trabajadores nocturnos descansan, las demás personas realizan sus actividades cotidianas durante el día, y viceversa. Como consecuencia, hay un descenso en la vida social, en el tiempo libre para estar con su familia y amistades, lo cual puede causar conflictos entre parejas o en la familia (Marinache, 2016; Wöhrmann, Müller y Ewert, 2020).

Además, existen diferencias de género en la experiencia del trabajo nocturno. Diversas autoras y autores (Rotenberg *et al.*, 2008; Wirtz *et al.*, 2012; Ávila y González, 2020; Vitale, Varrone-Ganesh y Vu, 2015) mencionan que las mujeres tienen mayores desventajas debido a la tradicional división sexual del trabajo al interior de la familia, que les asigna actividades de trabajos reproductivos que requieren una gran cantidad de tiempo. Esto ocasiona menor tiempo de descanso, mala calidad de sueño, competencias laborales desiguales y conflictos emocionales.

La peculiaridad de esta investigación es que inserta en la discusión del trabajo nocturno a las mujeres trabajadoras de contextos periurbanos y rurales, poblaciones socioculturalmente desfavorecidas. Además, involucra un tema poco desarrollado en los estudios del trabajo nocturno, pues pone en el centro de la investigación las afectaciones emocionales vinculadas a la condición de género y de precariedad del trabajo. El estudio se inscribe en los estudios feministas y en la sociología de las emociones.

El texto se organiza de la siguiente manera. En el primer apartado se analiza la conciliación entre el trabajo remunerado y el reproductivo desde la perspectiva feminista, y se reflexiona sobre el trabajo nocturno en el neoliberalismo y la perspectiva sociocultural de las emociones. En el segundo se

presenta la metodología. En el tercero se muestran los resultados de la investigación, se menciona cómo las condiciones laborales, el trabajo de cuidados y la falta de presencia con la familia y en la vida social influyen en la construcción de malestares emocionales. Y por último, se presentan reflexiones finales.

CONCILIACIÓN Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL TRABAJO FEMENINO

La conciliación laboral se refiere al equilibrio de las tensiones que se producen entre las responsabilidades profesionales y familiares (OIT, 2011). Lograr este equilibrio es un asunto que involucra desigualdades de género, principalmente para las mujeres, ya que la tradicional división sexual del trabajo les asigna actividades privadas como el cuidado del hogar y la familia, mientras a los hombres se les ha colocado en el ámbito público como proveedores económicos exclusivos (Kandel, 2006). Para Alberdi la conciliación en las mujeres involucra el equilibrio entre dos ámbitos:

Uno sería el que abarca el conjunto de las relaciones afectivas, de las relaciones de pareja y, como derivado de ello, la formación de una familia y la experiencia de la maternidad. Este es el terreno que tradicionalmente se ha considerado el terreno propio de la feminidad. Hay otro campo de desarrollo personal, que es aquel en que cada vez las mujeres jóvenes tienen mayores expectativas y es el de su capacidad de acción exterior, el del empleo, el del reconocimiento social (Alberdi, 2003: 205).

En la región latinoamericana, la conciliación entre familia y trabajo continúa siendo un factor de desigualdad porque termina cayendo en los hombros de las mujeres (Batthyány, 2015). En México, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (Inegi, 2021) las mujeres dedican aproximadamente 6.31 horas diarias al trabajo no remunerado, mientras que los hombres sólo 3.40 horas.

Los estudios feministas han propuesto como solución la búsqueda por “la corresponsabilidad familiar”, que se refiere al reparto equilibrado de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre los miembros de la familia, principalmente los hombres (Gómez y Jiménez, 2015), así como el involucramiento de otros agentes: el Estado y las empresas, con la finalidad de que las responsabilidades entren al debate público y no sean un asunto exclusivo de mujeres y se disminuyan las cargas del trabajo reproductivo, junto con las problemáticas que genera el que sean las únicas responsables de los cuidados y el trabajo doméstico.

En esta investigación se reconocen los aportes de la corresponsabilidad familiar, pero el interés es evidenciar cómo las desigualdades en la repartición de obligaciones laborales afectan emocionalmente a las mujeres del turno nocturno, y se apela por la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Tal como lo reflexiona Federici (2013), aun con la integración masiva de las mujeres al mercado laboral desde 1970, la división sexual del trabajo al interior del hogar continúa sin redistribuirse de manera equitativa. Incluso señala que ni con las grandes revoluciones tecnológicas se ha reducido el tiempo que se necesita para los trabajos de la reproducción de la vida, ni los pueden suplir, pues se trata de actividades que requieren de dimensiones afectivas y humanas que difícilmente se pueden mercantilizar.

Las desigualdades en el reconocimiento del trabajo femenino fueron visibilizadas por las feministas críticas al marxismo (Federici, 2013), quienes notaron la separación entre el trabajo productivo y el reproductivo. El primero se caracteriza por producir mercancías y ser remunerado, se reconoce como trabajo porque genera valor. El segundo es necesario para la reproducción de la vida de las personas, como el cuidado del hogar y de la familia, pero no es remunerado ni reconocido como tal (Carrasquer *et al.*, 1998), aunque contribuya a la reproducción de la fuerza de trabajo y del sistema capitalista, y es realizado en su gran mayoría por mujeres.

El trabajo reproductivo se compone de distintas parcelas, como el trabajo doméstico y el de cuidados. El doméstico consiste en la preparación de alimentos, la limpieza del hogar, y las compras (Carrasquer *et al.*, 1998). El de cuidados involucra asistir a las personas que viven en el hogar: hijas e hijos, esposos, personas mayores u otros integrantes de la familia en condición de dependencia; es una labor necesaria para la supervivencia de las personas, contempla un tiempo de trabajo, esfuerzo físico y mental, y tiene una dimensión afectiva que requiere la gestión de emociones propias y de las demás personas, es multidimensional y se puede involucrar con otras actividades (Genta, 2020; Batthyány y Genta, 2018). Se distinguen porque el segundo pone el acento en la dimensión relacional de persona a persona (Carrasquer, 2013).

Hartman (1985) menciona que los sistemas de opresión capitalista y patriarcal se benefician del trabajo reproductivo gratuito: “¿Quién se beneficia del trabajo de la mujer? Sin duda, el capitalista, pero también sin duda el hombre, que, como marido y padre, recibe unos servicios personalizados en casa. El contenido y la extensión de los servicios puede variar según las clases o los grupos étnicos o raciales, pero el hecho de que son recibidos no varía (Hartman, 1985: 7)”.

El hecho de que sean las mujeres quienes se hacen cargo del trabajo reproductivo ha sido un factor para excluirlas del mercado laboral, los salarios, las posiciones laborales, y en su reconocimiento. Autoras como Fraser (2015) y Federici (2018) mencionan que durante la Revolución Industrial surgió la figura de la ama de casa y del salario familiar, estrategia que el capitalismo implementó a finales del siglo XVII para que los hombres de la clase obrera trabajaran en las fábricas, mientras que las mujeres se encargaran del cuidado de los hijos e hijas y del obrero. Bajo este modelo las mujeres trabajaban sin recibir remuneración, y los hombres recibían el salario capitalista.

Con el modelo neoliberal desaparecieron las antiguas condiciones de empleo como los salarios familiares, la estabili-

dad laboral, los trabajos a tiempo completo se transformaron en trabajos temporales, flexibles, sin seguridad social (Salazar, 2004), y las mujeres tuvieron que incorporarse también al trabajo remunerado, pero sin dejar de hacer el doméstico y de cuidados, lo cual se ha traducido en desigualdades para ellas.

EL TRABAJO NOCTURNO EN EL MODELO NEOLIBERAL

Harvey (1990) caracteriza el modelo neoliberal como un proceso de acumulación capitalista flexible y que involucra estrategias dirigidas al incremento del consumo, la producción y la organización del trabajo. Esto ha suscitado condiciones de precariedad y flexibilidad laboral en las que están insertas las mujeres trabajadoras, quienes además del trabajo reproductivo están presentes en el mercado laboral.

La precariedad laboral es consecuencia de la poca intervención del Estado en las condiciones de seguridad y estabilidad laboral para trabajadoras y trabajadores. Las personas más vulnerables a la exclusión laboral y a trabajos precarios son las mujeres, “Que viven en desigualdades de género en los puestos de trabajo, en la división sexual del trabajo, al interior de sus familias y la falta de políticas públicas que garanticen la igualdad de oportunidades laborales” (De la O y Medina, 2008: 51).

Las condiciones de precariedad laboral a nivel global, de acuerdo con Standing (2015), han contribuido a la generación de una nueva clase social, *el precariado*, que se caracteriza por ser un segmento de la población que carece de alguna de las siete formas de seguridad laboral: en el mercado de trabajo, en el empleo, en el puesto de trabajo, en el trabajo, en la reproducción de las habilidades, en los ingresos y en la representación colectiva (Standing, 2015).

Respecto a la flexibilidad laboral, se trata de un proceso de “remercantilización del trabajo, que pretende hacer las relaciones laborales más sensibles a la demanda y a la oferta”

(Standing, 2015: 61). Las estrategias que se implementan bajo este modelo son la disminución de los costos de producción por medio de cambios en la duración y en la calidad del empleo, como los trabajos temporales y la subcontratación de la mano de obra en los momentos en que incrementa la demanda. También se flexibilizan las jornadas laborales, como el trabajo por horas, a tiempo parcial, la rotación de turnos o el turno nocturno.

En relación con el trabajo nocturno, MacQuarie (2017) argumenta que es parte de un proceso de flexibilización del tiempo de acumulación postcircadiana, que se caracteriza por el cambio del modelo circadiano que surgió en la época industrial y que se basaba en la división del día en tres bloques de tiempo, cada uno de ocho horas, que correspondían al tiempo de trabajo, de recreación y de sueño, mientras que en la era postcircadiana se eliminan las divisiones entre el tiempo de trabajo y de descanso, no existen barreras para la productividad.

“La postindustrialización o era postcircadiana, sin embargo, no respeta el ritmo fisiológico, el reloj corporal de 24 horas, en términos de cómo pasamos nuestras horas despiertas, cuándo y cuánto dormimos y nuestro tiempo de ocio” (MacQuarie, 2017: 7).

La flexibilización del tiempo de trabajo ocasiona una terciarización de la vida, para Standing (2015) esto es más evidente en las mujeres, con el quehacer productivo y reproductivo, en el que pueden pasar gran cantidad del tiempo sin descansar.

Entre los sectores que se rigen bajo el modelo postcircadiano se encuentran las industrias manufactureras, las cuales recurren a los tres turnos. También se han integrado las industrias de servicios que se dedican a la limpieza, la telefonía, los supermercados, que antes no tenían presencia en el turno nocturno, lo cual ha posibilitado sociedades 24/7 (Crary, 2015).

Entre las principales problemáticas de los trabajos a turnos está el hecho de que “tienden a limitar el tiempo extra laboral de las personas y pueden ser desestructuradores de la vida social, impidiendo que las personas se relacionen con su familia” (Todaro, 2016).

EMOCIONES SOCIOCULTURALES

Retomando la perspectiva sociocultural de las emociones, consideramos que éstas no sólo son procesos psicológicos y fisiológicos, individuales o instintos naturales, que impactan de manera espontánea el cuerpo de las personas, sino que también son prácticas culturales y sociales (Ahmed, 2015; Lebreton, 2012; Hochschild, 1979) que involucran juicios, valores de las personas (que se aprenden de y en la vida social) que son asignados a un objeto o situaciones sociales particulares (Ahmed, 2015; Bericat, 2012).

Desde esta perspectiva, el medio social impacta en la subjetividad por medio de las emociones, que en palabras de Ahmed (2015: 33) “proviene de afuera hacia adentro”. En tanto surgen en el contacto con el mundo exterior, los cuerpos/emociones constituyen una relación indisociable, pues tal como lo señala Scribano, “lo que sabemos del mundo lo sabemos por y a través de nuestros cuerpos, lo que hacemos es lo que vemos, lo que vemos es como dividimos el mundo” (Scribano, 2009: 6), vivimos a través de nuestros cuerpos, las afectaciones y las sensaciones regulan nuestros intercambios con el mundo exterior. Para los fines de este texto, partimos de la siguiente definición de emoción, propuesta por Bericat (2012: 2): “[...] las emociones constituyen la manifestación corporal de la relevancia que para el sujeto tiene algún hecho del mundo natural o social. La emoción es una conciencia corporal que señala y marca esta relevancia, regulando así las relaciones que un sujeto concreto mantiene con el

mundo. En su más sencilla expresión, implica tres elementos: (a) la valoración, (b) de un hecho del mundo, (c) realizada por un organismo individual”.

Si bien es cierto que no todas las emociones se interpretan y practican de la misma manera porque dependen de un contexto social y cultural, Calderón (2014) advierte que la afectividad es un aspecto universal en los seres humanos, todas y todos sentimos, pero los significados y las prácticas son distintos: “Así, el problema de la dimensión afectiva no consiste tanto en buscar que consideraciones históricas, diferentes según los grupos, explican universos emocionales en una sociedad particular, sino en preguntarse qué causas profundas y omnipresentes hacen que, en todas las sociedades y en todas las épocas, exista una reglamentación de dichos universos” (Calderón, 2014: 23).

Se retoma el planteamiento de Hochschild (1979), quién basa su teoría de las emociones en las preguntas ¿porqué sentimos lo que sentimos en determinadas ocasiones? y ¿cómo sabemos que debemos de sentir eso?, y se propone el concepto de *feeling rules* o *normas emocionales* (Bericat, 2000), que se refiere a la existencia de normas culturales que nos dicen qué debemos y esperamos sentir en determinadas circunstancias de acuerdo con la posición que ocupamos en la estructura social.

“Las normas emocionales son un control social que se sustentan en una ideología o cultura, varía según la posición social del actor o la actriz social, de acuerdo a su género, raza y clase” (Bericat, 2000: 160).

Las emociones, en tanto construcciones socioculturales, reproducen las jerarquías y las relaciones asimétricas de la sociedad, como las condiciones de clase, género y raza (Hochschild, 1979). En este texto se analizan a través del género y la precariedad laboral.

Por un lado, el género influye en las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados que se les continúa delegando a las mujeres. Se examina cómo surgen las emociones al

intentar la conciliación entre estas esferas y su relación con el papel de las mujeres como madres-esposas, que consiste en “vivir de las normas que expresan su ser para y de otros, realizar actividades de reproducción y actividades de servidumbre voluntaria tanto en el deber ser encarnado con los otros, como con el poder en sus más variadas manifestaciones” (Lagarde, 2011: 285); este papel tendrá efectos en la subjetividad y los malestares emocionales de las mujeres.

Por otro lado, se retoma el papel de –la clase– por medio de precariedad en el trabajo nocturno, como lo son condiciones de flexibilidad, tercerización del trabajo que surgen en el modelo neoliberal, y que afectan en los cuerpos/emociones de las trabajadoras.

METODOLOGÍA

Para conocer la voz de las mujeres trabajadoras se utilizó la estrategia de investigación denominada “muestreo bola de nieve”, así como entrevistas semiestructuradas. La primera, se caracteriza por “iniciar la obtención de información a partir de un caso conocido y a través de éste lograr la identificación y realización de otros casos diferentes para observación” (Sandoval, 1996: 142).

Se contactó a las trabajadoras fuera de los espacios de trabajo; después de hacer el primer acercamiento se les hizo la petición de presentarnos con alguna compañera o conocida, para conocer su experiencia del trabajo nocturno, por ello las entrevistadas laboran en distintas empresas y fábricas, pero todas lo hacen en la zona industrial y viven en Huejotzingo, Puebla.

Las entrevistas semiestructuradas consisten “en un guion que predetermina la información que se requiere. En este caso, las preguntas son abiertas, lo que posibilita mayor flexibilidad y matices en las respuestas” (Meneses y Rodríguez, 2011: 37). Se realizaron siete entrevistas semiestructuradas a mujeres

trabajadoras de la zona industrial, durante los meses de febrero a septiembre de 2022. Se centraron en una guía en la que se retomaron los siguientes temas: jornada nocturna, condiciones laborales, emociones, cuerpo, trabajo reproductivo, expectativas de vida e historia laboral. Debido a la pandemia, cuatro entrevistas se hicieron por videollamadas, y tres de manera presencial. Para el análisis de las entrevistas se utilizó el software Atlas Ti, donde se encontró que la categoría conciliación laboral y emociones fueron los códigos más recurrentes.

Respecto a las trabajadoras nocturnas (véase tabla 1), todas laboran en el corredor industrial de Huejotzingo, y se desempeñan en los siguientes sectores industriales: servicios y manufactura automotriz, insumos médicos, aeroportuarios, textiles y tecnología.

De las siete trabajadoras, seis tienen experiencia en fábricas: cinco se desempeñan como operadoras de maquinaria en la industria textil, de insumos médicos, en la automotriz y en el sector electrónico (una de ellas también trabajó como guardia de seguridad en el aeropuerto en el turno nocturno); la sexta trabaja en el puesto de líder de producción, y la séptima labora en el sector de servicios como dependiente de una tienda de autoservicios 24/7.

Sus edades oscilan entre los 22 y 52 años de edad. El estado civil y la composición familiar: cuatro de las entrevistadas tienen hijas e hijos; tres viven con sus parejas, y una es jefa de familia. Las otras tres están solteras, dos viven con sus madres y una vive con su pareja. La mayoría vive en la cabecera municipal de Huejotzingo y en la unidad habitacional Paseo de los Sauces, algunas de ellas son migrantes de la Sierra Norte de Puebla y de Cuautlancingo.

En cuanto al anonimato de las trabajadoras, en cada una de las sesiones de entrevista se les consultó y solicitó permiso para que sus testimonios fueran grabados, y se les mencionó que sus nombres y el de las empresas en donde trabajan serían cambiados en la investigación para su protección personal.

TABLA 1
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LAS TRABAJADORAS NOCTURNAS

Nombre	Edad	Industria	Jornada nocturna	Puesto	Estado civil	Lugar de origen	Residencia
Alejandra	31	Autoservicios	Turno fijo	Vendedora	Soltera	Huejotzingo	Cabecera de Huejotzingo
Ofelia	32	Automotriz	Rotativa	Operadora	Casada, con hijas	Cuatlancingo	Paseo de los Sauces
María	22	Automotriz	Rotativa	Operadora	Jefa de familia	Huejotzingo	Cabecera de Huejotzingo
Mirna	22	Electrónico	Rotativa	Operadora	Soltera	Sierra Norte	Paseo de los Sauces
Alicia	52	Insumos médicos-aeropuerto	Mixta	Operadora/guardia de seguridad	Jefa de familia	Huejotzingo	Paseo de los Sauces
Azucena	23	Insumos médicos	Mixta	Lider	Soltera	Huejotzingo	Paseo de los Sauces
Verónica	22	Textil	Turno fijo	Operadora	Jefa de familia	Huejotzingo	Cabecera de Huejotzingo

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas.

TRABAJO NOCTURNO EN EL CORREDOR INDUSTRIAL: RESULTADOS

La industria maquiladora de exportación en México (IME) surgió en 1970 en la zona norte del país, producto de las políticas fiscales y los acuerdos con Estados Unidos para la relocalización de sus empresas (Carrillo y Hernández, 2020). La IME se ha extendido a lo largo del territorio nacional y actualmente Puebla es el tercer estado con mayor producción (Data México, 2023).

Las industrias se instalaron en el municipio de Huejotzingo desde 1980 tras la creación del parque industrial San Miguel, momento a partir del cual se transformó el uso de suelo, pasó de ser agrícola a industrial, de rural a periurbano, y se incrementó la migración a la zona (Deolarte, Castro y Herrera, 2018), proceso que aún continúa y se ve reflejado en el aumento de la población, por ejemplo, en 2010 era de 63,457 habitantes, y para 2020 fue de 90,794, es decir, creció un 43.1% (Data México, 2023). La población migrante proviene del Estado de México, Oaxaca, la Sierra Norte de Puebla, Querétaro y algunos municipios cercanos. Entre los motivos para migrar, de acuerdo con entrevistas informales, se encuentra la amplia oferta de trabajo en la zona industrial, los bajos costos de la renta de vivienda, y en algunos casos el acceso a la vivienda propia.

En relación con la oferta de trabajo, en el municipio existen cinco parques industriales, cincuenta y seis fábricas y un aeropuerto (Data México 2023). Las industrias manufactureras son la segunda fuente de empleo de este municipio (Data México, 2023), los sectores en los que se especializan son desde las partes y accesorios de vehículos automotores, la metalurgia, químicos, alambres, circuitos eléctricos, motores y generadores, insumos médicos, la industria textil y la alimentaria.

La zona industrial es una fuente de empleo para mujeres que provienen de Huejotzingo y de municipios cercanos

como Juan C. Bonilla, Zacatepec y Cholula, así como de la ciudad de Puebla. Para las trabajadoras es cada vez más común el turno nocturno en los espacios de trabajo del corredor industrial, porque casi todas las empresas utilizan fuerza laboral las 24 horas del día en turnos rotativos. “Ya es muy normal que en las fábricas te pidan trabajar los tres turnos, de hecho mi fábrica no es la única, te das cuenta cuando vas a la parada del autobús, te encuentras a muchas mujeres con uniforme en la mañana o en la noche” (Mirna, 22 años, 15 de febrero de 2022).

Pero las condiciones de trabajo nocturno son distintas según la empresa en donde se labore. De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, la jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, y la duración no debe exceder las siete horas consecutivas. Sin embargo, las trabajadoras mencionan que la jornada suele durar de ocho hasta doce horas. También se encuentran otras irregularidades, en algunos casos la jornada que se considera mixta comienza en la tarde pero termina en la madrugada, aproximadamente a la 1:00 a. m., aunque la ley en la materia señala que la jornada mixta sólo puede retomar tres horas y media del periodo nocturno, y si se excede este tiempo, se considera jornada nocturna (Ley Federal del Trabajo, 1970).

En opinión de Standing, el precariado no sólo es equiparable con “el trabajador pobre o con el empleo inseguro, aunque estas dimensiones le sean cercanas” (Standing, 2015: 30), lo que le caracteriza es la ausencia de seguridad en el trabajo. En las entrevistas se encontró que la precariedad del trabajo nocturno se da principalmente en la carencia de seguridad en cuanto a “Protección frente a accidentes y enfermedades laborales mediante la regulación para la prevención de riesgos, límites a las jornadas de trabajo, horas intempestivas o trabajo nocturno para mujeres, así como compensación de los eventuales percances” (Standing: 2015: 31).

La poca regulación de la jornada laboral nocturna es una estrategia para la disminución de costos, se implementa en

temporadas en las que hay aumento de demanda y no se contrata nuevo personal para un tercer turno, sino que se extienden las jornadas laborales.

Por otro lado, varios autores han mencionado (MacQuarie, 2020; Bouffartigue, 2016) que las y los trabajadores del turno nocturno ocupan los puestos más bajos de la estructura laboral, pocas veces acceden a trabajos regulados, forman parte de la clase social del precariado, en tanto que son sujetos/as utilizados por las industrias para seguir produciendo a bajo costo (MacQuarie, 2020).

Los testimonios coinciden en que en los turnos nocturnos tanto de las fábricas como del aeropuerto y las tiendas de autoservicio no trabajan los puestos superiores: los directivos, el personal administrativo y algunos supervisores, quienes solamente están durante el día. En cambio, durante la noche se encuentra el personal técnico, de seguridad, de limpieza, líderes de la línea de trabajo, las y los operadores de maquinaria, personal de cocina, acomodadores de mercancía y encargadas del servicio al cliente. “Digamos que en el tercer turno la oficina ya no trabaja, no hay ningún jefe, no hay personal administrativo, ni los de recursos humanos, solamente están los de producción y el supervisor de la línea de trabajo” (María, 22 años, 25 de febrero de 2022).

Además de la posición en la estructura laboral, las trabajadoras comparten otras características y efectos del trabajo nocturno que inciden en su experiencia, por ejemplo, las condiciones que hacen posible o no la conciliación con su vida familiar y social, las cuales se analizan a continuación.

EEFECTOS DEL HORARIO NOCTURNO EN EL CUERPO/EMOCIONES

Cuando se preguntó a las trabajadoras sobre su experiencia en el turno nocturno, la mayoría mencionó que es una jornada laboral cansada, mucho más que la diurna, entre las principa-

les razones se encuentran los cambios en sus ritmos de sueño. El permanecer despiertas para cumplir una jornada laboral nocturna genera efectos en el cuerpo, en la gestión de las emociones y en la energía.

En el tercer turno sí se siente más pesado, porque tienes que estar más despierta de lo normal, tienes que estar pendiente de todo lo que haces, porque va el supervisor, va, te ve qué estás haciendo. Siento que complica un poco más la salud, porque llega un momento en la madrugada en que se siente más frío. También te gana más el sueño, aunque se tome un café o estés comiendo, llega un momento en el que sí te gana el sueño (María, 22 años, 8 de febrero de 2022).

Es muy importante para las trabajadoras mantenerse despiertas no sólo por las amonestaciones que recibirían en caso de que llegaran a dormirse, sino por su propia seguridad, sobre todo cuando se trabaja en fábricas, debido a que pueden sufrir accidentes laborales; esta gestión de energía ocasiona estados de estrés y de enojo. Así lo señala el testimonio de Azucena, para quien el horario nocturno y su posición laboral como líder de producción (cuya función es supervisar un equipo de trabajo) le provoca malestares emocionales: “Cuando duermo un poco menos por el trabajo nocturno, regularmente soy un poquito prepotente con mi equipo de trabajo, quiero las cosas rápido, como yo considero que son lo correcto o como me gustan. Esas semanas tengo un poco más de estrés y es donde me empiezo a exaltar un poco más, eso sería la diferencia entre una semana ligera (horario diurno) y una semana pesada” (Azucena, 23 años, 15 de julio de 2022).

Las trabajadoras experimentan el cambio en sus estados de ánimo y en sus cuerpos por el cambio de hábitos alimenticios, de sueño y de vida social, pero señalan que se presentan con mayor intensidad en dos periodos: durante los primeros días en que se cambia al turno nocturno y cuando está por terminar el periodo de rotación. En los primeros días se tienen que acostumbrar al nuevo ritmo de trabajo y de vida, y en los últimos, el agotamiento físico ya no les per-

mite permanecer en estado de vigilia: “El más pesado es el tercer turno, lo cambiamos cada mes, es difícil porque te tienes que acostumbrar a dormir y no puedes porque está el Sol, el ruido. Es más difícil la primera semana, y más el primer día, pero tu cuerpo se va acostumbrando conforme pasan los días, pero también en la última semana es difícil, yo ya no puedo dormir en esos días, a lo mucho tres horas al día” (María, 22 años, 8 de febrero de 2022).

Como lo han señalado diferentes estudios, la privación del sueño durante la noche produce complicaciones en la salud de las personas porque la calidad y el tiempo del sueño disminuye (Rotenberg *et al.*, 2001; Wirtz *et al.*, 2012). Aunque las trabajadoras duerman en la mañana, los factores ambientales como la luz del sol, los ruidos, las actividades de los miembros de la familia o los trabajos domésticos las despiertan, así en lugar de dormir las siete a ocho horas recomendadas por la Organización Mundial de la Salud, llegan a reducir el tiempo de sueño incluso a la mitad. Debido a que es más difícil conciliar el sueño durante el día, las trabajadoras utilizan estrategias para incrementar el cansancio, como hacer ejercicio durante el día, no desayunar o acondicionar sus dormitorios, tal como lo hace Alejandra:

Sabes que sí cuesta dormirse en la mañana, porque no es tu hora normal, hay otros ruidos que no te van a dejar dormir, y no puedes decirle al vecino oiga calle a su perro porque me estoy durmiendo, o deje de martillar, deje de hacer otras cosas. Entonces lo que yo hice para poder dormir fue comprarme un antifaz, una lucecita de estrellitas y tapar la luz de mi cuarto, porque si no, no duermes y después te sientes de malas (Alejandra, 31 años, 5 de junio de 2022).

Algunos testimonios mencionan que se requiere disciplina con los horarios de descanso, si se pasan unas horas del tiempo de sueño al que están acostumbradas, es difícil e incluso imposible conciliarlo. El enojo es una de las principales emociones que se originan por los cambios en los ritmos de sueño, y por las dificultades para tener un tiempo

de descanso debido a los trabajos domésticos y de cuidados que deben realizar después de su jornada nocturna. Ofelia señaló lo siguiente: “A veces siento que me llego a enojar más, me desespero, porque a veces como que no duermo, y me pongo a gritar con mi niña, me enojo más rápido porque no descanso, tengo dolores de cabeza, o el que no duerma sí me estresa un poquito más” (Ofelia, 32 años, 29 de junio de 2022).

La falta de colaboración entre los miembros de la familia en actividades de cuidado hace que la responsabilidad recaiga casi exclusivamente en las mujeres, se perpetúen los roles tradicionales de género y se produzcan emociones de descontento con la familia, como el hartazgo, que surge cuando se les responsabiliza de levantarse durante su horario de sueño para encargarse del trabajo de cuidados, jugar con las hijas o los hijos, alimentarlos, cuidar a las personas dependientes o a las parejas. María ha llegado a sentir que su esposo no respeta su sueño cuando le delega la responsabilidad de cuidar a su hijo: “A lo mejor luego me siento de malas, de que mi esposo se pone a jugar con mi hijo cuando estoy durmiendo y me despiertan, porque les digo que parecen niños chiquitos porque son bien celosos” (María, 22 años, 8 de febrero de 2022).

Además del cuidado de las y los niños, algunas trabajadoras deben interrumpir su sueño para los quehaceres domésticos y preparar alimentos a sus parejas: “Sí descansas un ratito, pero ya tienes que estar al pendiente de los niños, me tengo que apurar porque ya llega mi esposo de trabajar y ya está en la casa, también descanso menos” (Ofelia, 32 años, 29 de junio de 2022).

En este apartado se mostró cómo las condiciones del trabajo nocturno influyen en el cuerpo/emociones de las trabajadoras, siendo el enojo una emoción percibida por la falta de sueño y el hartazgo por la combinación con los trabajos de reproducción.

PREOCUPACIONES EN LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS

El trabajo nocturno genera preocupaciones, pero solventa otras situaciones, aunque sea de manera precaria, tal como la incertidumbre económica y el trabajo de cuidados. Las trabajadoras que son madres mencionaron que una ventaja del turno nocturno es que les permite encargarse del cuidado de su familia durante el día.

Desde la perspectiva de las trabajadoras, son las jefas de familia las que prefieren este turno, debido a que son las responsables exclusivas de la proveeduría económica y del cuidado de su familia, pues pocas veces cuentan con redes de cuidado durante el día. Alicia relata la experiencia de sus amigas: “Mis amigas que tienen hijas me dijeron que ellas querían el horario nocturno para echarles un ojo, pues aunque están dormidas, sienten que están ahí. En cambio, tenía un compañero que era papá que decía que pocas veces le tocaba cuidar a su hijo, solamente dos días a la semana, y esos días los sentía muy pesados” (Alejandra, 31 años, 4 de abril de 2022).

En el testimonio se evidencia que aunque las mujeres cuenten con el apoyo de la familia o dividan labores con los padres de los hijos e hijas, quienes suelen pasar mayor tiempo en actividades del cuidado son ellas.

En las jornadas nocturnas se vulneran los cuerpos de las trabajadoras debido a la flexibilización de su tiempo durante el día y la noche para realizar el trabajo remunerado, las labores domésticas y las de cuidados. Verónica comenta cómo las dobles jornadas causaron estragos en su salud:

Quando empecé a trabajar de noche mis compañeras me decían que si me sentía bien, que me veía cansada, tenía ojeras, es que dormía muy poco, pero el cuerpo se acostumbra a todo, y necesitaba ese turno porque tengo dos bebés, antes me los cuidaba mi hermana, pero ya se fue a la escuela, entonces pues se los dejo en la noche dormidos, y ya cuando llego los llevo a la escuela y ya me duermo un rato. Pero imagínate, ya me acostumbré a estar despierta en la noche, la otra vez que me tocó día de descanso, no dormí (Verónica, 22 años, 1 de septiembre de 2022).

Sin embargo, no sólo las jefas de familia prefieren estas jornadas de trabajo, también las mujeres que viven con sus parejas tienen que elegir los tiempos de trabajo flexibles, en donde, de acuerdo con Castells, “La organización patriarcal de la familia obliga a la mujer a valorar la organización flexible de su trabajo profesional como única manera de compaginar familia y obligaciones laborales” (Castells, 2011: 59).

Con las dobles jornadas se terciariza la vida de las trabajadoras, hasta en el tiempo del sueño no dejan de estar pendientes de los cuidados, pues tal como lo señalan, después de trabajar de noche en la fábrica, llegan a la casa y se apurran para llevar a sus hijas e hijos a la escuela, preparan alimentos, después van a dormir, o mientras duermen están al pendiente de su familia.

Tengo la oportunidad de ir a dejar a mi hija a la escuela, puedo estar en la mañana con ella, puedo ir a dejarla, regresar, apurarme y ya irme a trabajar. Por las noches salgo a las 12:30 a. m., mi transporte sale en 15 minutos y a la 1:00 a. m. ya estoy aquí en mi casa, llego, descanso, y ya me despierto en la mañana para estar con mi hija, bueno con mis hijos, y entonces ese turno me conviene y me gusta más (Ofelia, 32 años, 29 de junio 2022).

La extensión del tiempo de trabajo reproductivo les genera tranquilidad, en tanto que están cumpliendo con el rol social de madre. Pero esta percepción de un tiempo de cuidado y de calidad es frágil, durante su jornada laboral surgen otras problemáticas sobre el cómo y con quién encargar a sus hijas e hijos.

Esta situación les causa angustia al tratar de conciliar su doble presencia-ausencia, debido a que no hay acceso a servicios de cuidados. En primer lugar, porque no hay guarderías nocturnas; en segundo, porque no confían en las guarderías públicas; en tercero, porque los servicios de cuidado privados –como las guarderías y mujeres que prestan servicios de cuidados– se consideran caros e inaccesibles, aunque en algunos casos se llegan a contratar, cuando se tienen hijas e hijos pequeños o cuando los horarios de los miembros de la familia no son compatibles.

Mis compañeras que ahorita tienen hijos los dejan con la mamá o la suegra, porque mamás que lleven a los niños a la guardería, yo me imagino que son las que trabajan en una oficina, donde pueden tener más beneficios. Porque llevarlos a la guardería o contratar a alguien implica gastos, hay algunas compañeras que pagan para que alguien lleve a sus niños al trabajo o a la escuela, yo luego les comento que no le veo el caso trabajar para pagarle a otras (Alicia, 52 años, 15 de junio de 2022).

En el trabajo de cuidados intervienen relaciones de poder que se traducen en opresiones interseccionales por género, clase y raza (Tronto y Fisher, 1990; Havinsky, 2014). En este caso, como se le ha considerado un asunto privado, pocas trabajadoras acceden a los servicios de cuidado públicos y mercantiles, para la mayoría se resuelve con redes de cuidado familiares y vecinales, conformadas por mujeres generalmente, en las que participan vecinas, amigas, hijas e hijos más grandes, hermanas, tías, madres, suegras, y sus parejas.

Algunas parejas de las trabajadoras comienzan a participar en los trabajos de cuidados durante la noche, que es el tiempo en que duermen, sin embargo, las mujeres han mencionado estar preocupadas por sus hijas e hijos aunque se encuentren bajo el cuidado de sus padres. “A veces cuando estoy trabajando en la noche, pues mi esposo se queda, pero él se duerme, y sí como que se ve más preocupado de que tiene que cuidar a mi bebé, se tiene que despertar porque tiene miedo de aplastarlo; tiene su cuna, pero a veces quiere dormir con su papá. Pero, hay que estar un poquito más al pendiente de que no le pase nada al bebé, de que no lo aplaste, se duerma o se caiga” (Ofelia, 32 años, 29 de junio de 2022).

La jornada nocturna les permite conciliar su doble presencia, a costa de la flexibilización y terciarización de su tiempo de trabajo, pero motiva preocupaciones que surgen por las normas emocionales de género, sobre su maternidad, sobre el buen y el mal cuidado que las y los hijos reciben.

EMOCIONES EN LA CONCILIACIÓN DE LA FAMILIA Y EL TIEMPO LIBRE

Las necesidades de conciliación son diferentes en las trabajadoras según su estado civil. Por un lado, para las mujeres madres hay dificultades en el tiempo de calidad para sus hijas/hijos, sus parejas y familia. En el caso de las trabajadoras solteras, con el turno nocturno no tienen tiempo suficiente para dedicar a sus amistades, pareja, familia y actividades educativas.

Las trabajadoras madres advierten que una de las problemáticas de rotar turnos, y en especial el nocturno, es que su descanso debe ser durante el día, tiempo en que ocurre la mayoría de las actividades administrativas y sociales, como las escolares. En algunas ocasiones les ha sido imposible asistir a festivales o juntas escolares, pues se llevan a cabo en los tiempos que ocupan para dormir; también ha sucedido que sus hijos les reclaman tiempo y atención. María ha llegado a sentir tristeza ante la imposibilidad de estar con sus hijas:

Mi hija me dijo: es que ya quiero que estén conmigo, es que quiero que ustedes estén aquí. Y yo como que me siento triste porque no la disfruto como tal, porque a veces voy en la mañana con ella y me apuro con los quehaceres de la casa. A veces ella se va a la escuela, la voy a dejar y ya no la veo hasta el otro día, porque yo me voy a trabajar, no juego con ella, no tengo el tiempo para disfrutar con ella, y con mi bebé pues tampoco, porque estoy apurada, si lo abrazo tantito o mucho tiempo, no hago nada (Ofelia, 32 años, 29 de junio de 2022).

La presencia con las hijas e hijos no sólo se hace imposible porque las mañanas las ocupan para dormir, sino también por el trabajo doméstico. En este caso, la tristeza surge por no poder cubrir los cuidados afectivos de la maternidad a causa de la falta de tiempo; como señala Graham (1991), las mujeres reproducen la representación de que el cuidado de las madres es sinónimo de amor. La falta de tiempo para cubrir

los cuidados origina sentimientos de culpa por no estar presentes, por no poder demostrarles cariño o no pasar un tiempo de calidad con ellos.

La presencia de las trabajadoras con su familia es distinta según el tipo de jornada laboral. En el caso de quienes trabajan en turnos nocturnos rotativos, en los que por lo menos cada mes cambian de turno –del primero al segundo o al tercero–, se tiene la percepción de que existen mayores posibilidades de conciliar el cuidado o de repartirlo entre los miembros de la familia. Pero cuando se trabaja en donde el horario laboral no está regulado como tal y puede extenderse más horas de las acordadas con la empresa, la conciliación es más difícil y puede llegar a excluirlas de actividades y reuniones familiares, tal como la situación que narra Alicia:

Pues hay veces que no veía a mis hijos, me iba, llegaba en la noche y ya estaban durmiendo, o me iba temprano y los dejaba durmiendo y no los veía, nada más les decía oigan pues ¿cómo estuvieron?, allá te dejo dinero, a veces hasta un recadito en un papel: te dejo dinero, ahí hay comida, allá hay esto. Así estuve ocho años, incluso para una fiesta, cuando había convivios, me decían: mamá, es que hay cumpleaños del abuelito, pues sí, pero allá los alcanzo, entonces cuando llegaba yo, pues ya se iban ellos. A veces iba, a veces no iba, o ya les decía sí vamos, pues órale, allá los veo, me llevan mi ropa. Porque siempre andaba con uniforme, siempre con uniforme, entonces luego me decían te llevamos ropa, allá dejé mi ropa, me la llevaban (Alicia, 52 años, 15 de junio de 2022).

La tristeza que sienten por la incompatibilidad de tiempos con su familia en fechas importantes y sus posibilidades para cubrirlas se convierte en sentimientos de culpa y soledad. La culpa también surge por no estar presentes en diferentes etapas de la vida de sus hijas e hijos o cuando se enferman, tal como la experiencia de Verónica: “La otra vez me dijo mi hermana que mi hija no quiso dormirse hasta que yo llegara, que estuvo llore y llore; cuando se enferma se complica más la situación porque no quiere que te vayas, pero tienes que irte a trabajar porque si no te descuentan día y medio” (Verónica, 22 años, 1 de septiembre de 2022).

La culpa es una emoción relacionada con las opresiones patriarcales, en tanto que a las mujeres se les ha responsabilizado de la crianza y el cuidado de hijas e hijos como un ámbito natural; el cómo y con quién dejan a sus hijas e hijos, así como cuánto tiempo les destinan, se convierten en preocupaciones recurrentes. Cuando las mujeres creen en este sistema de género y sus parejas buscan que esta creencia siga vigente, se genera el sentimiento de culpa al no poder cumplir con estas expectativas.

Otro sentimiento recurrente es la soledad, que de acuerdo con Bericat (2004) es una de las características de trabajos que no están sincronizados con la vida social, como los empleos de fines de semana, los que se hacen a turnos, que son desestructuradores de la vida social y que pueden complicar las relaciones de pareja, con la familia y las expectativas personales.

El sentimiento de soledad es compartido por mujeres que son madres debido a que les es difícil tener comunicación con sus hijas e hijos, con sus parejas, y es más complicado cuando los miembros de la familia trabajan en turnos rotativos o realizan otras actividades por las que no están presentes en las horas de descanso de las trabajadoras. “Yo soy mamá soltera, tengo dos hijos, haga de cuenta que hacía de comer y cada quien comía por su cuenta; hasta el presente, el día domingo es cuando nos reunimos a comer juntos, porque cada quien come y está en la casa a la hora que puede. Hasta ahora que ya no trabajo en el aeropuerto, puedo hasta disfrutar de venir a la iglesia” (Alicia, 52 años, 15 de junio de 2022).

El poco tiempo para estar con las parejas ha llegado a generar emociones de soledad no sólo en las trabajadoras, sino también en las personas con las que viven, porque su tiempo libre es utilizado para dormir y reponer energía: “Es que hay veces que yo trabajo en la mañana y mi pareja en la tarde, y nos vemos en la noche, pero luego ya él llega y yo estoy durmiendo. No puedo esperarlo porque me levanto a las 4:45 de

la mañana, o cuando me toca trabajar en la noche yo quiero dormir, pero si no duermo en ese momento se me va el sueño y él está despierto, entonces casi no estamos juntos” (María, 22 años, 8 de febrero de 2022).

Con el trabajo nocturno se reducen los tiempos para la vida social. Un ejemplo de esta situación lo narra Alejandra, quien por más que hace el esfuerzo de tener una vida social con sus amistades, el cansancio físico es tanto que ha llegado a quedarse dormida en algunas reuniones:

Pierdes la relación con la familia, por ejemplo, aunque vaya con todas las ganas de convivir con mi familia en el cumpleaños de un primo o cosas así, luego me dan ganas de dormir en plena fiesta. No tengo el mismo ánimo como el que tenía cuando no trabajaba en la noche. También para mí es difícil salir con mis amigos, porque nada más trabajo y estudio, entonces a veces me siento estresada de sólo hacer esas dos cosas, trabajar y estudiar, no tener tiempo para relajarme y estar tranquila (Alejandra, 31 años, 4 de abril de 2022).

Sin embargo, el cansancio no sólo afecta sus reuniones sociales, también en su desempeño en la universidad estas situaciones le han provocado crisis de ansiedad: “Como todavía tenía que ir a la escuela, me sentía mucho más cansada, porque yo salía del trabajo y me iba a la escuela, medio dormía, y comencé a tomar energéticos para despertarme, por eso en la universidad tuve una crisis nerviosa, de hecho, llegaba muy temprano a la universidad, me quedaba dormida en la banca y me despertaba la clase” (Alejandra, 31 años, 4 de abril de 2022).

Las trabajadoras han llegado a percibir que en tanto se trabaja de noche se puede aprovechar el día y hacer otras actividades como llevar a sus hijas e hijos a la escuela, sentir que les vigilan porque están en sus casas durante el día, aunque estén durmiendo, hasta consideran que pueden estudiar durante las mañanas, debido a que los turnos diurnos son completos y les exigen estar ocupadas la mayor parte del día. Pero, en la realidad, esto resulta imposible, tal como lo han visibilizado algunos estudios (Norman, 2011), la fatiga física

no permite que tengan tiempo para convivir con su familia, asistir a fiestas, tener tiempo con amigas, amigos, parejas o cumplir con trabajos estudiantiles, sobre todo a la larga se van sintiendo los efectos tanto físicos como emocionales y sociales. “Pues es que a veces mi pareja me reclama, me dice oye, yo te espero despierto y cuando llegas te duermes. Es que llego bien cansada y cuando tengo mis días libres, los sábados, me voy a la universidad, hago mis tareas, pero digo eso puedo hacerlo ahorita que no tengo más responsabilidades, pero si tuviera más tiempo me gustaría jugar básquetbol y terminar todas las cosas que tengo pospuestas” (Azucena, 23 años, 15 de julio de 2022).

Las trabajadoras que son solteras también sienten el reclamo social por no estar presentes ni con sus parejas ni con sus amigas/os. Patel (2006) menciona que el turno nocturno produce la invisibilización de las personas de la vida social. Sin embargo, las mujeres entrevistadas coinciden en que si no fuera por el turno nocturno, no podrían estudiar una carrera universitaria, porque si trabajaran durante el día, no tendrían tiempo de asistir, ya que pueden tener unas horas en la mañana, el fin de semana o por las tardes.

CONCLUSIONES

Se concluye que las condiciones de precariedad del trabajo nocturno y las normas emocionales de género producen malestares emocionales y corporales por las dificultades de encontrar tiempo y energía para conciliar el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y de cuidados, la presencia con la familia y amistades, así como para descansar y dormir. Además, estos malestares son diferenciados de acuerdo con la condición civil de las trabajadoras.

El cambio de ritmos de sueños a causa del turno nocturno afecta el cuerpo/emociones de las trabajadoras y provoca cansancio, irritabilidad y enojo. Para las mujeres que son ma-

dres y viven en pareja estas emociones se transmutan en hartazgo por las condiciones desiguales en la repartición del trabajo de cuidados y doméstico entre los miembros de la familia, que afecta el tiempo y la calidad del sueño de las trabajadoras, pues son a ellas a quienes se les delegan estas actividades, sólo por su condición de género.

El trabajo de cuidados es una de las preocupaciones centrales de las mujeres que son madres, quienes prefieren el turno nocturno porque así pueden estar en su casa presentes-ausentes durante el día, aunque estén durmiendo; en esta situación, la escuela, las redes familiares y vecinales les permiten conciliar los cuidados. Durante la noche, solventar los cuidados provoca angustia en las jefas de familia, debido a que no siempre cuentan con redes de cuidado confiables que les permitan estar seguras de con quién dejan a sus hijas e hijos. Para las mujeres que viven en pareja el cuidado se queda a cargo de su esposo o de algún miembro de la familia. A pesar de que las trabajadoras realizan actividades reproductivas y de cuidados, a costa de la flexibilización de su tiempo de trabajo y disminución de sueño, y del apoyo de sus redes de cuidado, surgen los sentimientos de soledad y culpa porque las normas emocionales de género las responsabiliza del cuidado de las hijas e hijos, y de protectoras exclusivas de su bienestar.

En la conciliación con el tiempo libre, en el caso de las mujeres madres el poco tiempo disponible para los hijos e hijas ha provocado emociones de culpa, tristeza y soledad, debido a que el trabajo, el tiempo de descanso y el cansancio no les permiten compartir fechas o momentos importantes con sus familiares. En las mujeres sin hijas/os se encontró un sentimiento de soledad a causa de que no tienen tiempo para estar con sus parejas ni con amistades, sin embargo, se tiene la percepción de que el turno nocturno les permite realizar actividades que no pueden hacer cuando trabajan durante el turno diurno, como la posibilidad de estudiar, pero el cansancio acumulado les impide desenvolverse en otras actividades.

Se evidenció que el trabajo nocturno, en tanto se lleva a cabo en un tiempo en el que la mayor parte de la sociedad descansa, ha motivado en ellas la percepción de que es posible compatibilizar el trabajo y la vida social-familiar, pues su tiempo libre es durante el día, tiempo en el que se realiza la mayoría de las actividades sociales. Pero los testimonios demostraron que esta percepción es contradictoria, debido a que tanto las mujeres que son madres como las que son solteras terminan agotadas después de la jornada laboral, por más que busquen continuar flexibilizando su tiempo libre el cuerpo necesita reponer sus energías, por lo que se vuelve casi imposible estar presentes en los cuidados y en la vida social, lo cual genera malestares como la soledad, la irritación, y ha llegado a afectar su salud emocional por sentirse excluidas de la vida social.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBERDI, Inés (2003). "Conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres". En *La familia en la sociedad del siglo XXI*, 17, 18, 19 de febrero de 2003. Madrid: Libro de ponencias.
- AHMED, Sara (2015). *La política cultural de las emociones*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género.
- ÁVILA, María Dolores y Sergio Manuel González (2020). "El estrés laboral en mujeres con trabajo nocturno: el caso de una industria maquiladora de Zapopan, Jalisco, México". *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 10 (2): 6282. DOI: <<https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2020.6282>>.
- BATTHYÁNY, Karina (2015). "Las políticas y el cuidado en América Latina", *Asuntos de género* 124. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL.

- BATTHYÁNY, Karina y Natalia Genta (2018). "Sociología de género y cuidados en Uruguay: el camino recorrido". En *Políticas públicas para la equidad social*, coordinado por Pablo Rivera Vargas, Judith Muñoz Saavedra, Rommy Morales Olivares y Stefanie Butendieck Hijerra. Santiago de Chile: Colección Políticas Públicas, Universidad de Santiago de Chile.
- BATTHYÁNY, Karina (2020). *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso). Disponible en: <<https://public.ebib.com/choice/PublicFullRecord.aspx?p=6779307>>.
- BERICAT, Eduardo (2000). "La sociología de la emoción y la emoción en la sociología", *Papers* 62: 145-76.
- BERICAT, Eduardo (2004). "El trabajador de fin de semana en la sociedad del ocio. Tiempo de trabajo y calidad de vida en el sector servicios", *Revista Internacional de Sociología* 62 (38): 35.
- Bericat, Eduardo (2012). "Emociones", *Sociopedia.isa* 1-13. Disponible en: <<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/47752/DOIEmociones.pdf>>.
- BOUFFARTIGUE, Paul (2016). "¿Se está trivializando el trabajo nocturno? El caso francés de las enfermeras y las auxiliares de enfermería en el medio hospitalario". En *Las cosas de la noche*, coordinado por Aurore Monod Becquelin y Jacques Galinier. México: Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos. Disponible en: <<https://books.openedition.org/cemca/4245?lang=es>>.
- BURESA, Marek, Vera Cadkova y Ali Altunpinar (2019). "Exploration of the Adverse Effects of Shift Work in a Multicultural Environment", *Work* 63 (3): 457-67.
- CALDERÓN, Edith (2014). "Universos emocionales y subjetividad", *Nueva Antropología* 27 (81): 11-31. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15936205002>>.
- CARRASQUER, Pilar, Teresa Torns, Elisabeth Tejero y Alfonso Romero (1998). "El trabajo reproductivo", *Papers* 55: 95-114.

- CARRASQUER, Pilar (2013). "El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31 (1): 91-113. DOI: <https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41633>.
- CARRILLO, Jorge y Ana Karina Hernández (2020). "Evolución y límites de la maquila en México frente al nuevo contexto político-económico". En *Trabajo y crisis de los modelos productivos en América Latina*, coordinado por Julio César Neffa y Enrique de la Garza Toledo, 151-182. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso).
- CASTELLS, Manuel (2011). "El poder en la sociedad red". En Manuel Castells, *Comunicación y poder*, 33-83. Madrid: Alianza Editorial.
- Crary, Jonathan (2015). *24/7: El capitalismo al asalto del sueño*. Epub. Planeta.
- DATA MÉXICO (2023). "Huejotzingo, parques industriales". Secretaría de Economía (blog). Disponible en: <<https://data-mexico.org/es/profile/geo/huejotzingo#industrial-parks>>.
- DE LA O, María Eugenia y Nora Elizabeth Medina (2008). "La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres de la industria maquiladora en México", *Carta Económica Regional* 100: 49-74.
- DEOLARTE, Israel, Hedyliberto Castro y Adolfo Herrera (2018). "Instalación de parques industriales en la conformación de la población económicamente activa". En *Empresas, actores sociales e instituciones en la organización productiva del territorio y la innovación para el desarrollo local*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional, A.C.
- Duffy, Mignon (2007). "Doing the Dirty Work: Gender, Race, and Reproductive Labor in Historical Perspective", *Gender & Society* 21 (3): 313-36.
- FEDERICI, Silvia (2013). "La reproducción de la fuerza de trabajo en la economía global y la inacabada revolución feminista". En *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, repro-*

- ducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños. Disponible en: <<https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>>.
- FEDERICI, Silvia (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños. Disponible en: <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map49_federici_web_0.pdf>.
- FRASER, Nancy (2015). *Fortunas del feminismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- GENTA, Natalia (2020). “Estrategias y discursos del cuidado infantil en Uruguay”. En *Miradas latinoamericanas a los cuidados*, coordinado por Karina Batthyány, 289-316. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso).
- GÓMEZ, Verónica y Andrés Jiménez (2015). “Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género”, *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana* 14 (40): 1-15.
- GRAHAM, Hilary (1991). “The Concept of Caring in Feminist Research: The Case of Domestic Service”, *Sociology* 25. Londres: British Sociological Association.
- HARTMAN, Heidi (1985). “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo”, *Papers de la fundació* 88. Disponible en: <<https://campalans.cat/archivos/papers/88.pdf>>.
- HARVEY, David (1990). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Argentina: Amorrortu Editores.
- HAVINSKY, Olena (2014). “Rethinking Care Ethics: On the Promise and Potential of an Intersectional Analysis”, *The American Political Science Review* 108 (2): 252-64.
- HOCHSCHILD, Arlie (1979). “Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure”, *American Journal of Sociology* 85 (3): 551-575. Disponible en: <<https://www.jstor.org/stable/2778583>>.

- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2021). “Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2021”. Disponible en: <<https://www.inegi.org.mx/eventos/2022/rut/doc/Plmplementacion/GabrielViu.pdf>>.
- KANDEL, Ester (2006). “La división sexual del trabajo en el siglo XX”. En Ester Kandel, *División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema*, 37-66. Buenos Aires: Dunken.
- LAGARDE, Marcela (2011). *Los cautiverios de las mujeres*. Ciudad de México: Siglo XXI Editores.
- LEBRETON, David (2012). “Por una antropología de las emociones”, *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad* 10: 69-79.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970). Capítulo II, Jornada de trabajo, artículo 61.
- MACQUARIE, Julius-Cezar (2017). *Invisible Denizens: Migrant Night Shift Workers’ Fragile Possibilities for Solidarity in the Post-Circadian Capitalist Era*. Budapest: CEU Center for Policy Studies.
- MACQUARIE, Julius-Cezar (2020). “While Others Sleep: The Essential Labor of Migrant Nightshift Workers”, *Society for the Anthropology of Work*. Disponible en: <<https://doi.org/10.21428/1d6be30e.fb029d9b>>.
- MARINACHE, Ramona (2016). “Sleep, Work and Globalization: The Evening/Night Shift Employees in Call Centre in Romania”, *International Review of Social Research* 6 (3): 129-36. DOI: <<https://doi.org/10.1515/irsr-2016-0016>>.
- MENESES, Julio y David Rodríguez (2011). *El cuestionario y la entrevista*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- NORMAN, Will (2011). *Rough Nights. The Growing Dangers of Working at Night*. Londres: The Young Foundation.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1990). “R171. Recomendación sobre el trabajo nocturno”. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R178>.

- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2011). "Conciliación del trabajo y la vida familiar". En *Consejo de Administración 312*. Reunión. Ginebra.
- PATEL, Reena (2006). "Working the Night Shift: Gender and the Global Economy", *ACME: An International Journal for Critical Geographies* 5 (1): 9-27. Disponible en: <<https://acme-journal.org/index.php/acme/article/view/746>>.
- ROTENBERG Lúcia, Luciana Fernandes, Bahby Banks, Rosane Harter, Frida Marina y Paul Landsbergis (2008). "A Gender Approach to Work Ability and Its Relationship to Professional and Domestic Work Hours among Nursing Personnel", *Applied Ergonomics* 39 (5): 646-652. Disponible en: <<https://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.02.013>>.
- ROTENBERG, Lúcia, Luciana Fernandes, Willer Baumgartem, Claudia Moreno y Cristiano de Paula (2001). "Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia", *Cadernos de Saúde Pública* 17 (3): 639-649. Disponible en: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2001000300018>>.
- SALAZAR, FRANCISCO (2004). "Globalización y política neoliberal en México", *El cotidiano*, 20 (126). Disponible en: <<https://www.redalyc.org/pdf/325/32512604.pdf>>.
- SANDOVAL, Carlos (1996). *Investigación cualitativa*. Bogotá: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.
- SCRIBANO, Adrián (2009). "¿Por qué una mirada sociológica de los cuerpos y las emociones? A modo de epílogo". En *Cuerpo(s), subjetividad(es) y conflicto(s). Hacia una sociología de los cuerpos y las emociones desde Latinoamérica*, coordinado por Carlos Figari y Adrián Scribano. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Ciccus Ediciones. Disponible en: <<https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedicion/scribano/Scribano.%20Figari.pdf>>.

- STANDING, Guy (2015). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- TODARO, Rosalba (2016). "Flexibilidades, rigideces y precarización: trabajo remunerado y trabajo reproductivo y de cuidado". En *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*, coordinado por Dídimo Castillo, Norma Baca y Rosalba Todaro. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- TRONTO, Joan y Berenice Fisher (1990). "Toward a Feminist Theory of Caring". En *Circles of Care and Identity in Women's Lives*, coordinado por Emily Abel y Margaret Nelson, 36-54. Albany: Suny Press.
- VITALE, Susan Ann, Jessica Varrone-Ganesh y Melisa Vu (2015). "Nurses Working the Night Shift: Impact on Home, Family and Social Life", *Journal of Nursing Education and Practice* 5 (10): 70.
- WIRTZ, Anna, David Lombardi, Joanna Willetts, Simon Folkard y David Christiani (2012). "Gender Differences in the Effect of Weekly Working Hours on Occupational Injury Risk in the United States Working Population", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 38 (4): 349-57. DOI: <<https://doi.org/10.5271/sjweh.3295>>.
- WÖHRMANN, Anne Marit, Grit Müller y Kathrin Ewert (2020). "Shift Work and Work-Family Conflict: A Systematic Review", *Sozialpolitik.ch* 3. Disponible en: <<https://doi.org/10.18753/2297-8224-165>>.