

Identidades en la línea. Maquiladoras y figuras de la femineidad en la frontera norte de México

LUIS LÓPEZ ASPEITIA*

Resumen: *El objetivo de este artículo es ofrecer una interpretación sociocultural de la industrialización maquiladora en la frontera norte de México y sus consecuencias. Se busca explicar la construcción de un sujeto productivo a través de una serie de relatos acerca de la femineidad y la masculinidad que circulan en los lugares de trabajo. Se parte del supuesto de que las identidades de género no son fijas sino cambiantes, no son inteligibles sino sujetas a interpretación y no son dadas socialmente sino construidas por los actores. Con esto se busca mostrar que la globalización está sujeta a la disputa y al conflicto por parte de los actores locales.*

Abstract: *The purpose of this article is to provide a socio-cultural interpretation of the industrialization of maquiladoras on Mexico's northern border and its consequences. It seeks to explain the construction of a productive subject through a series of accounts of femininity and masculinity circulating in work places. It is based on the assumption that gender identities are changing rather than fixed, subject to interpretation rather than intelligible and constructed by the actors themselves rather than being socially given. The author thereby attempts to show that globalization is subject to dispute and conflict by local actors.*

Palabras clave: femineidad, industrialización, identidades, subjetividad, globalización.

Key words: femininity, industrialization, identities, subjectivity, globalization.

Todas las mañanas en ciudades tan distintas como Tijuana, Guatemala, Bangkok o Mumbai es posible observar a mujeres jóvenes vestidas en uniforme formadas en largas filas a la espera del autobús que las llevará a la fábrica donde trabajan. Allí, ellas ensamblan, cosen o sueldan componentes para aparatos electrónicos, computadoras, instrumentos médicos o cabezas de misiles. Esas jóvenes sin experiencia son la punta de lanza de una nueva economía que ha terminado por imponerse en numerosos países en desarrollo. Ellas trabajan en multinacionales cuyas sedes se localizan a miles de kilómetros de distancia y en el lapso de treinta o cuarenta años.

* Doctor en sociología por la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de París. Profesor asistente en la ENSAPLV (París). Investigador en el Cadis (EHESS). Temas de investigación: movimientos sociales, globalización, identidades culturales, actores sociales, procesos urbanos, espacio público. Correo electrónico: <llopez@paris-lavillette.archi.fr>. Tel. 0033 144689635. Enviar correspondencia a 56 Rue Coriolis, 75012, París, Francia.

renta años se han consolidado como la principal fuerza de trabajo para la industria del ensamblaje, desplazando a los hombres como los principales proveedores de recursos para sus familias. Esto ha provocado profundas tensiones en sociedades tan tradicionales como la malaya, la tailandesa o la hindú, o en otras más desarrolladas como la coreana o la mexicana. La migración masiva de mujeres jóvenes, motivada por las empresas y la modernidad que ellas representan, ha provocado un desplazamiento en la figura dominante de la femineidad en estas sociedades. Más importante aún, la experiencia de trabajar y tener una cierta independencia económica abre a estas mujeres nuevas perspectivas sobre ellas mismas.

Si estas nuevas condiciones de vida están ligadas a la expansión del capitalismo global, las consecuencias sociales de todo esto toman forma en medio de contextos locales de interpretación. Así, las nuevas obreras que llegan a Zhenzen provenientes de la China rural son llamadas por los nativos *buki mui* (literalmente, “mujercitas de las fábricas”), término peyorativo que señala con el dedo la supuesta liberalidad de las costumbres de estas nuevas obreras. El hecho de que estas mujeres supuestamente tradicionales afirmen una nueva independencia las hace aparecer como un peligro para la sociedad (Kwan-Lee, 1998). Ellas encarnan las contradicciones y las ambivalencias del desarrollo económico chino. Por su parte, las obreras tailandesas, que migran del campo a Bangkok para trabajar en las multinacionales son vistas como “buenas hijas de familia” que se sacrifican por la familia, pero en cuanto estas chicas reivindican un poco de espacio para sí mismas, las instituciones tradicionales (la Iglesia, los poderes políticos, las familias) expresan su descontento y desconfianza. A pesar de sus duras condiciones de trabajo, las trabajadoras de las transnacionales se definen a sí mismas con el término *thansamay*, que significa, literalmente, modernas. Trabajar en una multinacional es moderno. Poder viajar, gozar de movilidad, es moderno, pensar en sí mismas como un individuo es moderno (Mills, 1999). Por último, las trabajadoras malayas que laboran en las fábricas japonesas instaladas en Yakarta evocan, cuando tienen problemas en su centro de trabajo, la presencia de “espíritus” en las fábricas ultramodernas. Las posesiones de espíritus, que Aiwa Ong (1987) ha estudiado a detalle, son menos el remanente de una cultura tradicional que una manera ingeniosa de manifestar el descontento hacia las injusticias y las presiones en el trabajo.

En treinta años, las condiciones de vida de miles de jóvenes de regiones pobres del mundo han cambiado radicalmente. No es que hayan mejorado de golpe o que ahora gocen de una mejor situación. Algo está

cambiando, sin embargo, en el mundo del trabajo, y las “manos dóciles y obedientes” están en el corazón de esos cambios observables en los cuatro puntos del planeta. Las “mujercitas” de China una vez instaladas en Zhenzen ya no quieren regresar a sus aldeas a casarse, como lo dicta la tradición familiar. Las jóvenes *thansamay* tailandesas son el objeto predilecto de las diatribas de las autoridades religiosas o civiles cuando “denuncian” la decadencia moral del país. En la frontera norte de México, las mujeres que trabajan en las maquiladoras son igualmente objeto, aunque no de manera exclusiva, desde hace una veintena de años, de una violencia criminal sin precedente, que los medios asocian a los carteles de la droga pero cuyo componente doméstico es igualmente importante.

El objetivo de este artículo es abordar la constitución de la femineidad como un eje en torno al cual se estructuró y se continúa estructurando hoy en día el mundo del trabajo en las maquiladoras. Mi punto de partida es que los modelos de gestión del trabajo en la industria del ensamblaje electrónico siguen sosteniéndose, a pesar de las transformaciones que ésta ha vivido en los últimos años, en la construcción discursiva de una serie de figuras de la femineidad que organizan la puesta en práctica de medidas de control y productividad dentro de las fábricas. Para ello voy a comenzar abordando la noción de “femineidad” no tanto como una realidad “vivida”, sino como un campo de enfrentamiento entre las narrativas gerenciales sobre lo que es un “buen trabajador” y las experiencias construidas por los obreros mismos.

Mi argumento principal parte del concepto de “femineidad productiva” desarrollado por Leslie Salzinger (1997, 2001 y 2003). Para ella, el mundo del trabajo en las maquilas adquiere sentido porque allí surge una nueva figura de trabajador: la femineidad productiva, que es un conjunto de atributos tanto físicos como culturales que definen a los trabajadores. El asunto es que esos atributos califican no sólo las habilidades requeridas para el trabajo, sino también los comportamientos sexuales de las mujeres. La figura de la femineidad productiva sirve así como un mecanismo de control social cuyos efectos van más allá del mundo del trabajo. Es también uno de los principios sobre los que se erige la organización de las actividades en la línea de producción y en torno al cual se definen temas como productividad, calidad o flexibilidad. Sin embargo, para Salzinger el peso de la femineidad productiva como dispositivo de control va más allá de la simple disciplina en el lugar de trabajo, puesto que su principal resultado es el de “constituir” propiamente la experiencia misma de los

trabajadores y las trabajadoras. El problema con dicho enfoque es que presta poca atención a los cuestionamientos que se hacen a los discursos de los *managers* sobre los buenos atributos de los trabajadores que tienen lugar en el centro de trabajo mismo. En lugar de ver las experiencias de los trabajadores sólo como resultado de la puesta en práctica de dispositivos disciplinarios es necesario dar cuenta de la complejidad y diversidad de identificaciones que tienen lugar efectivamente en el lugar de trabajo. Esto significa asumir como punto de partida que lo que usualmente llamamos “identidades de género” no son posiciones fijas en un *continuum social*, ni son tampoco realidades evidentes para las personas. La respuesta a la pregunta “¿qué es ser hombre o qué es ser mujer?” no es automática y depende de la situación en la que se enuncia, de lo que esté en juego y de las trayectorias de cada persona. Al mismo tiempo, las identificaciones de género no son el simple producto de las “experiencias vividas”, puesto que también obedecen a una serie de reglas y formas de control que a menudo adquieren la forma de sanciones, imposiciones o persuasiones (Burawoy, 1979 y 1985).

El argumento está sustentado en un trabajo de investigación realizado entre 2003 y 2006 en la ciudad de Tijuana para mi tesis de doctorado en sociología (López, 2007). Dicho trabajo consistió en realizar dos observaciones etnográficas en el seno de dos empresas de ensamblaje electrónico, una dedicada a los componentes de altoparlantes o bocinas y otra a la producción de televisores. Las observaciones directas en la línea de producción se realizaron en dos períodos, de cuatro y seis meses respectivamente, y consistieron en visitas semanales durante el turno matutino a las líneas de producción, así como en charlas informales sin grabadora ni protocolo durante los tiempos libres y en las casas de algunos empleados. Al mismo tiempo realicé un total de 110 entrevistas no estructuradas, de duración variable, tanto a trabajadores de la línea de producción como a supervisores, superintendentes y gerentes. Lo que me interesó desde el principio fue observar cómo adquieren forma en el seno de las fábricas los discursos sobre lo que es una buena mujer o un buen hombre, una buena trabajadora o un buen trabajador, y cómo organizan el espacio de las experiencias del trabajo. No quiero decir con ello que las identificaciones femeninas o masculinas sólo se verifiquen en el lugar de trabajo, puesto que surgen de hecho fuera de las fábricas. Se trata más bien de mostrar cómo las nociones de la femineidad y la masculinidad son formas de calificación de las competencias y el desempeño de los trabajadores, lo cual adquiere sentido no sólo en términos de la vivencia de los individuos, sino

también en los de la clarificación de los sistemas de gestión del personal, de la organización del espacio de trabajo y de las políticas de producción, cuya realización efectiva pareciera no depender tanto de una racionalidad inmanente, producto de los programas “flexibles”, “posfordistas” o “productivistas”, sino más bien de racionalidades locales, negociadas y en conflicto.

Este artículo se desarrollará en tres apartados: en el primero voy a abordar la implantación de las maquiladoras en la frontera norte de México desde el punto de vista de la percepción social del empleo masivo de mujeres jóvenes sin experiencia. Para esto me serviré, aunque no de manera exhaustiva, del trabajo etnográfico realizado en Ciudad Juárez por Patricia Fernández-Kelly y publicado en 1983. Ya antes otros trabajos habían mostrado, desde los años setenta, que las maquiladoras impusieron no sólo la idea de que el trabajo de ensamblaje era mejor desempeñado por las mujeres, sino que el contenido mismo del ensamblaje era un trabajo “femenino”.¹ Dichos estudios abordan fundamentalmente los efectos en la familia de la intempestiva autonomía que las mujeres jóvenes comenzaron a reclamar a sus padres y maridos.² Lo que me interesa destacar en esta parte es cómo, desde su origen, el funcionamiento de las maquiladoras ha estado en el centro de una serie de cuestionamientos sobre las identidades de género socialmente aceptadas. Con esto no quiero decir que las situaciones sean las mismas hoy en día.

En el segundo apartado mostraré cómo los discursos sobre la feminidad siguen organizando, al menos en parte, tanto las políticas de pro-

¹ Lo cual, como se verá en el texto, no tiene el mismo significado. El hecho de que los *managers* y los supervisores adjudiquen un contenido “femenino” al trabajo de ensamblaje no significa que éste deba ejercerse sólo por las mujeres, sino que determinados atributos valorizados fuertemente en las maquiladoras, como la resistencia, la pasividad, la sumisión o la destreza con las manos, entre otros, son adjudicados a las mujeres en oposición a las características masculinas. El carácter arbitrario de los discursos de los *managers* no invalida el hecho de que esos discursos tienen efectos concretos en la organización de las líneas de producción y en las estrategias puestas en práctica con el fin de mejorar la productividad en las empresas.

² Entre los innumerables estudios etnográficos destacan los realizados por Patricia Fernández-Kelly (1983) y por Sandra Arenal (1986) en Ciudad Juárez, y por Norma Iglesias (1985) en Tijuana. Carrillo y Hernández (1985) realizaron una investigación sociodemográfica sobre las condiciones de trabajo en las maquiladoras. En los años ochenta y noventa, destacan los trabajos de Peña (1997) sobre una investigación de campo a lo largo de los ochenta, los de Susan Tiano (1990), los de Barajas y Sotomayor (1995) y los de Cravey (1998). En los años de la primera década del 2000 destacan los trabajos de Salzinger (2003), Wright (2001, 2001^a y 2004) y Vila (2001 y 2004).

ducción en las fábricas como la experiencia de los trabajadores. Dichos discursos no son tanto dispositivos institucionales de control, sino, más bien, interpretaciones que los actores realizan directamente en la línea de producción. Lo que quiero decir con esto es que no se trata en ningún momento de la aplicación mecánica de consignas, sino de la puesta en práctica de concepciones de la masculinidad y la femineidad en la regulación de las interacciones en el seno del trabajo.

Finalmente, en el tercer apartado me concentraré en las figuras de la femineidad que surgen directamente de las interacciones de los obreros en la línea de producción. En un esfuerzo por mostrar la plasticidad de las interpretaciones de lo que significa ser mujer en la línea de producción, analizaré los discursos sobre lo femenino y lo masculino en relación con la sexualidad y la maternidad, como dos ejes que articulan las concepciones de lo aceptado y lo sancionado en el seno de las empresas.

A través de estas tres dimensiones (las imágenes sociales de las trabajadoras, tal y como se construyeron en los inicios de la industria maquiladora, los esquemas de gestión de las empresas y las figuras de la femineidad que emergen en las líneas de producción) intento mostrar que los procesos de globalización no se dan en el vacío ni ante la pasividad de los individuos. Al contrario, estos últimos juegan un papel muy importante en la puesta en práctica de las formas de gestión del trabajo, que a menudo se han presentado como impersonales, inmanentes y dominantes. En lugar de creer que las multinacionales imponen libremente sus modelos de producción, voy a tratar de mostrar que éstos son objeto de disputa y en torno a ellos se estructuran relaciones de identificación, conflicto y reconocimiento que van más allá de las maquiladoras.

TRABAJO FEMENINO Y TENSIONES CULTURALES EN LA FRONTERA NORTE DE MÉXICO

Cuando, en 1966, el gobierno mexicano aprobaba el Programa de Industrialización de la Frontera (PIF) nadie hubiera podido imaginar hasta qué punto éste habría de transformar tanto la estructura económica del país como la sociedad fronteriza. Originalmente, el programa estaba concebido para hacer frente al desempleo masivo que el fin del Programa Bracero, decretado en 1964, había provocado con la deportación masiva de trabajadores migrantes. Cuando el PIF se puso en marcha había cerca de doscientos mil trabajadores deportados en la frontera, lo que, aunado al desempleo

local, hacia la situación muy delicada. Las tasas de desempleo masculino rondaban 50%, en parte por la decisión de muchos ex braceros de quedar-se en la frontera (Fernández-Kelly, 1983; Tiano, 1990).

Las primeras empresas instaladas en la frontera fueron sobre todo pequeñas fábricas de la industria del vestido, atraídas por las exenciones fiscales promovidas tanto por el gobierno mexicano como por su homólogo estadounidense. Ambas autoridades se habían propuesto crear una zona franca en los primeros veinte kilómetros de los dos lados de la frontera, buscando con ello atraer a empresas estadounidenses para instalarse en la zona y aprovechar la abundancia de mano de obra barata.

Durante los años setenta, las maquiladoras se desarrollaron con una gran rapidez, a pesar de que la crisis de 1974-1975 puso freno de manera temporal a la deslocalización de las empresas. En 1966 había en la frontera un total de 12 empresas estadounidenses que empleaban a un poco más de tres mil trabajadores. Diez años más tarde, había 454 fábricas que empleaban a más de 67 mil personas (Fernández-Kelly, 1983, y Contreras, 1998). Durante esa época y hasta bien entrados los años ochenta, la industria maquiladora se desarrolló siguiendo un esquema definido desde Estados Unidos como *twins plants*, que consistía básicamente en el aprovechamiento de ambos lados de la frontera: el lado mexicano servía para realizar los ensamblajes y el lado estadounidense para el almacenamiento y la distribución. Cada planta en el lado mexicano tenía su contraparte en Estados Unidos, de ahí lo de “plantas gemelas”. Como ha quedado demostrado, este sistema funcionó más bien en el papel que en la realidad (Carrillo y Hernández, 1983; Fernández-Kelly, 1983; Sklair, 1993, y Stoddard, 1987). Para los años ochenta, el comportamiento de la industria maquiladora había cambiado sensiblemente, y eso se hizo sentir también en el perfil del trabajador que fue empleado.

La década de los ochenta es considerada aún hoy como la del *boom* de las maquiladoras. En 1980 había 620 empresas que utilizaban a más de 120 mil personas. Al finalizar la década, el número de maquiladoras había alcanzado la cifra de 1 920 fábricas con 450 mil trabajadores (Koido, 1993). Entre los factores que explican dicho crecimiento es posible destaca-par, paradójicamente, la crisis económica de 1982, que puso al país en un estado de cesación de pagos y prácticamente en la bancarrota. Entre 1980 y 1990, el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) en México fue de alrededor de 1%. Entre 1982 y 1983, la economía mexicana decreció a una tasa de casi -5% y el PIB per cápita descendió en esos mismos años a -9.5% (Dussel, 1997). La industria maquiladora, aprovechando las diferentes

devaluaciones del peso, dio un paso de gigante en su consolidación como el nuevo régimen industrial en México. En el año de 1994, la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) de América del Norte trajo a la frontera un nuevo actor: las multinacionales asiáticas, que entraron en franca competencia con sus pares norteamericanas y europeas. Ese mismo año, la industria registró más de dos mil plantas y más de medio millón de trabajadoras.

Desde sus orígenes, las maquiladoras emplearon masivamente a mujeres jóvenes sin experiencia ni formación. Las filiales de las firmas multinacionales no hacían más que seguir la pauta marcada por otras empresas en Asia. Emplear a mujeres jóvenes significaba tener una fuente de trabajo disciplinada y productiva en cantidades casi inagotables y contar con una sumisión a las empresas casi absoluta, o al menos eso se creía.

En el caso de México, las mujeres tenían ya una vasta experiencia en el trabajo industrial, sobre todo en la industria textil. A principios de los años sesenta, había 450 mil obreras en México, lo que representaba 18.2% de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina (Sklair, 1993). La gran mayoría de estas obreras estaba concentrada en la producción de alimentos y en el sector textil, tareas consideradas, aun en el mundo industrial, como más propias de las mujeres. Se trataba también de mujeres casadas cuyo salario era considerado complementario, en todo caso, al del marido. El cambio radical introducido por las maquiladoras fue que las mujeres empleadas no eran casadas, no tenían experiencia y su salario era a menudo la principal fuente de ingresos para sus familias.

La preferencia de las empresas por las mujeres solteras trajo como consecuencia una serie de tensiones y conflictos en el seno de las familias fronterizas, y esas tensiones pronto pasaron a otras instancias. Una lectura de los diarios de la época en Ciudad Juárez o Tijuana muestra hasta qué punto la preocupación por los efectos negativos del trabajo femenino había alcanzado las fábricas mismas. Las preocupaciones de los patrones de las maquiladoras y de las autoridades locales por las consecuencias “morales” de la participación femenina en la industria se manifestaron desde los años setenta, pero en los años ochenta llegaron a niveles de angustia. En un artículo de *El Universal* aparecido a mediados de los años ochenta se narran las consecuencias socioculturales de las maquiladoras. En dicho artículo, titulado “Maquiladoras: la explotación del trabajo femenino fractura la estructura familiar en la frontera”,³ se hace el recuento

³ Citado por Leslie Salzinger (2003: 39).

de los daños que, según el autor, las maquiladoras habían provocado en la frontera. Hijas de familia que no obedecen más a sus padres y hermanos, embarazos no deseados, abortos, familias desechas. En un tono más bien amarillista, el citado texto se hace eco de los discursos con que la Iglesia y los sectores conservadores locales se quejaban de la política de las maquiladoras, que consistía en emplear mujeres. Leslie Salzinger resume bien el ambiente de la época:

Los medios de comunicación estaban perturbados tanto por el trabajo de las mujeres como por el desempleo de los hombres. Ellos se inquietaban de la nueva y anormal emancipación femenina. Los “especialistas” locales discutían sobre la precocidad de las chicas trabajadoras y sobre el peso que estaban cobrando en las familias. Las portadas en los periódicos se llenaban de alertas sobre los peligros que acechaban a estas mujeres en las fábricas, sobre todo a las enfermedades venéreas, a la prostitución o a la decadencia moral en las fábricas. Un juez de paz declara que los divorcios habían aumentado debido al hecho que el desempleo de los hombres había producido una “falsa independencia” entre las mujeres. Funcionarios del gobierno declaraban en los medios acerca de la necesidad de aconsejar a las jóvenes madres solteras del impacto que su “estilo de vida liberado” habría de tener sobre la salud de sus hijos (...). En 1980, un sindicato comenzó a ofrecer cursos de autoestima para las mujeres, para que éstas “puedan salvaguardar sus valores morales” (Salzinger, 2003: 39-40).

Debido a las inquietudes por la moralidad de las mujeres, los periódicos comenzaron a publicar exhortaciones a las maquiladoras para que rectificaran sus políticas de empleo y comenzaran a dar trabajo a los hombres (Fernández-Kelly, 1983; Salzinger, 2003). La lucha por “maquiladoras masculinas” se volvió una obsesión para las autoridades en localidades como Ciudad Juárez, Tijuana o Matamoros. Al mismo tiempo que las mujeres constituyán 80% de la mano de obra en algunas maquiladoras, sobre todo en las dedicadas a la electrónica, la crisis económica ahondaba la situación de por sí precaria de los hombres.

Según los estudios de la época, la presencia de mujeres jóvenes en las fábricas se tradujo en tensiones familiares en la medida que los padres o los hermanos se sintieron excluidos de su papel como proveedores. Así, por ejemplo, el testimonio ofrecido por una joven entrevistada por Patricia Fernández-Kelly es un ejemplo del tipo de conflictos que se vivían en las familias fronterizas.

Mis padres habían sido siempre muy estrictos, sobre todo mi padre. En cuatro años nunca compré nada para mí. Todo se lo daba a mi madre. Cada vez que tenía necesidad de un vestido debía rogarle a mi mamá para que me diera para comprarlo. Para mí eso era humillante. Además de eso, comenzaron a acusarme de quedarme con dinero para mí, para ser libre y sin control. Hace dos años que comencé a guardar un poco de dinero para mis cosas, para poderme comprar las cosas que mis amigas podían con su dinero. Pero aún seguía ayudando a la familia. Una vez mi papá me corrió de la casa, porque no lo obedecía en todo lo que él quería. Harta y para darle una lección pensé en salirme de la casa, pero no lo hice porque no tenía a donde ir y la verdad no quería casarme. ¿Qué caso tiene pasar toda tu vida como ama de casa, como mi mamá, sin tener la más mínima consideración por ello? Me estoy volviendo vieja y me gustaría poder vivir mi vida, tener mi propio dinero, pero mis papás piensan que por el sólo hecho de querer hacer tu vida eres una mala mujer y una mala hija (Fernández-Kelly, 1983: 140).

El trabajo de las jóvenes era ciertamente una gran preocupación para los padres, pero al mismo tiempo representaba, en muchos casos, la única fuente estable de ingresos. Así que las familias no tenían la posibilidad de escoger. Para las mujeres, según los testimonios en los estudios etnográficos de la época, el trabajo en la maquiladora no sólo permitía una cierta capacidad económica, sino la posibilidad de escapar a un destino al que estaban predestinadas. Lo que expresan los discursos en torno al declive moral de la sociedad fronteriza es el impacto cultural que la participación masiva de las mujeres en el mundo del trabajo provocó en el seno de la sociedad fronteriza.

Este argumento puede ser más claro si se examinan los relatos que condenan la presencia de las mujeres en la calle y en los bares. El trabajo de Patricia Fernández-Kelly muestra una vez más que ésta era la prueba por excelencia de la crisis moral causada por las maquiladoras. Estas preocupaciones llegaron incluso al seno de las fábricas, puesto que muchos *managers* comienzan a interesarse en la preservación de la “buena reputación de las obreras”. Muchas empresas comenzaron a reforzar sus estrategias de promoción de actividades “femeninas”, como los concursos de belleza (“miss maquiladora”), actividades deportivas (“olimpiadas maquiladoras”), cursos de moralidad, de sexualidad o de control de la natalidad.

Los *managers* de relaciones públicas y los promotores de las maquiladoras respondían a las acusaciones vertidas en los periódicos acerca de la pérdida

de valores reforzando las estrategias de afirmación de la femineidad, de la familia y de la fidelidad. Algunas empresas comenzaron a ofrecer a sus obreras cursos de sexualidad, de contracepción, de economía familiar. Hay también concursos anuales de belleza en que se pide a las mujeres que participen. En muchas empresas, las operadoras reciben cartas de la empresa el día de San Valentín. La convicción de los *managers* es que el trabajo femenino no tiene por qué debilitar los aspectos positivos de la tradición mexicana. Más bien, gracias a sus trabajos, las mujeres pueden contribuir al bienestar material, educativo y espiritual de sus familias (Fernández-Kelly, 1983: 136).

A pesar de todos los esfuerzos llevados a cabo por las empresas, las obreras de las maquiladoras recibieron rápidamente el estigma de ser “mujeres fáciles”. La presencia de muchas chicas los fines de semana en los salones de baile y en las discotecas contribuyó, sin duda, a confirmar esta tesis de la decadencia moral de las trabajadoras. La existencia de madres solteras trabajando en la maquila no hacía sino llevar a un extremo esta misma apreciación de que las maquiladoras sólo habían provocado perversión y decadencia. La figura de la madre soltera se convirtió hacia finales de los ochenta en el prototipo de los efectos perniciosos de la liberación sexual de las mujeres de la maquila (Reygadas, 1990; Salzinger, 2003).

La presencia de las obreras de las maquiladoras en los salones de baile era la confirmación negativa de un cierto reblandecimiento de la disciplina de las mujeres “hijas de familia”. Al asistir a los salones de baile, estas mujeres dejan de comportarse como “mexicanas” y se “americanizan”. La americanización de las chicas mexicanas —cuya mexicanidad se traduce en mayor moralidad— es un argumento de mucho peso en la frontera, como lo muestran los estudios de Pablo Vila (2001 y 2003), pero en el caso de las maquiladoras esta “americanización” es aún más perniciosa. Las maquiladoras son, así, lugares de inmoralidad que contaminan la reputación de quien allí trabaja.⁴

Los trabajos recientes de Pablo Vila (1999, 2000 y 2004), realizados en los años noventa en Ciudad Juárez, parecen dar continuidad a la existencia de una imagen negativa de las trabajadoras de las fábricas. En ellos se muestra que la construcción de etiquetas sociales en la frontera está

⁴ Esta imagen de *lugar de inmoralidad* sirve también para mantener un cierto control de las candidatas al trabajo en las maquiladoras, pero sobre todo sirve de argumento de “prueba” de la peligrosidad de las maquiladoras para la sociedad “tradicional” mexicana, como se verá en la tercera sección de este artículo.

mediada por “narrativas” que ponen el acento en la adscripción geográfica de las personas como fuente de explicación de sus conductas. Así, las mujeres que viven en la frontera serían mucho más liberadas sexualmente que las mujeres del sur de México, pero menos que las mujeres que viven en Estados Unidos. La cercanía de la sociedad estadounidense sería una fuente de contagio de inmoralidad y liberación sexual. Esta lógica territorial afecta, según el argumento de Vila, la reputación de las maquiladoras. Al ser en su mayoría de origen estadounidense y, más aún, al estar ligadas a la frontera y a la mala reputación de la misma, las maquiladoras son doblemente consideradas, en tanto que estadounidenses por su origen y fronterizas por su implantación, espacios de inmoralidad. Las mujeres que trabajan en ellas están así en contacto con la “cultura norteamericana”, lo cual las pone en riesgo de volverse “unas liberadas sexualmente”.

La presencia de las mujeres en los bares, así como la pretendida liberación sexual de las obreras, no concuerda con la supuesta pasividad y obediencia de las mexicanas, según lo consigna ese mismo discurso. Esos “nuevos” comportamientos de las jóvenes fronterizas han estado en el centro de la atención en los últimos años, en gran parte por la violencia contra las mujeres que se ha dejado sentir en las principales ciudades fronterizas y sobre todo en Ciudad Juárez. Esta violencia contra las mujeres aparece, así, como la respuesta masculina a su desplazamiento del espacio de trabajo y del espacio público. No es mi intención analizar aquí la correlación entre uno y otro fenómeno, sino entender los mecanismos simbólicos que subyacen tanto al funcionamiento de las maquiladoras como a los conflictos sociales que se han manifestado en las dos últimas décadas. Para ello trataré de mostrar cómo el relato sobre la femineidad productiva toma un lugar predominante en la línea de montaje.

LA FABRICACIÓN DE FEMINEIDADES

Las prácticas de gestión que pude observar en las dos maquiladoras a las que tuve acceso incluyen, efectivamente, formas de coerción que llegan hasta la violencia simbólica, pero la mayoría de las veces se trata de formas persuasivas de control y autocontrol que los mismos trabajadores adoptan. Esto no quiere decir que los trabajadores asuman dichas medidas de manera acrítica e irreflexiva, sino que se trata de una articulación entre diversas formas de gestión de conflictos por parte de las empresas y diversas identificaciones que se llevan a cabo en el lugar de trabajo. La

coordinación de la acción en el seno de las fábricas es tanto un logro de la dirección como un producto de la organización propia de los trabajadores. Estas políticas cambian de una planta a otra y, a menudo, de una línea a otra. Muchas de ellas conciernen al control de los tiempos y los ritmos de trabajo, al control de los comportamientos juzgados aceptables o no en la línea de producción, al control de las promociones y los premios por productividad.

En la primera fábrica en la que realicé observaciones,⁵ las supervisoras, como parte del sistema utilizado por la empresa, eran en su mayoría mujeres de edad avanzada y con una cierta antigüedad en la fábrica. Dichas mujeres, aunque no tenían formación, eran altamente valorizadas porque “inspiraban respeto”.⁶ Dolores, una de las mujeres con las que pude intercambiar impresiones, me respondió lo siguiente a la pregunta expresa sobre cómo trataba a sus operadores.

En mis grupos tengo hombres y mujeres, pero por lo regular tengo mucho muchachito, chamaquitos y chamaquitas muy jóvenes, de 17, de 18, de 22, y una que otra mujer de 30 o 40. Ahorita tengo como a unas 14 personas a mi cargo. No he tenido problemas con ellos; no problemas sino que los muchachitos son muy flojos y muy juguetones. Les doy por su lado cuando hay oportunidad de que jueguen, pero cuando me hacen enojar sí los regaño mucho. *Haz de cuenta que soy la mamá detrás de ellos y por eso tengo que tener el carácter fuerte.* La gente hay veces que te conoce tu lado débil y cuando te conocen tu lado débil ya no te responden, ya no te respetan y ya no hacen su trabajo como debe de ser. Hay veces en que sí hacemos juntas de trabajo; les digo “miren, muchachos, estamos así trabajado, vamos bien, tenemos que echarle ganas”. O hay veces que los felicito y les digo “mira, le echaste muchas ganas, qué bueno”. O a veces les doy un dulcecito, aunque se los doy a escondidas para que no se sientan celosos los otros y les digo “mira, te compré este dulcecito, cómetelo; mira, pensé en ti”. Son ideas de uno, técnicas de motivación, se puede decir. “Ay, mira que iqué bonita te ves hoy!, trabajaste muy bonito hoy”. Haz de cuenta que me imagino a mis hijos. Y yo no quiero tratarlos mal porque haz de cuenta que también mis hijos, ellos van a llegar a una fábrica y no quiero que los traten mal.⁷

⁵ Se trata de una maquiladora productora de bocinas, cuya sede se encuentra en Tokio. Los nombres se han omitido y los nombres de las personas se han cambiado.

⁶ Expresión utilizada por un superintendente de producción para referirse a las mujeres supervisoras.

⁷ Entrevista realizada en Tijuana el 23 de marzo 2004.

Aunque la fábrica no lo admite en ningún manual de administración, el peso de la gestión de personal descansa en la capacidad de personas como Dolores, que no cuentan con ninguna formación especial. Aunque les dan cursos de “motivación”, lo más importante es el respeto: “ya no te respetan y luego no hacen su trabajo como debe ser”. Dolores debe comportarse como “una madre” con carácter fuerte y con suavidad para premiar y motivar a sus subordinados. Los superintendentes promueven la presencia de figuras maternales en la dirección de las líneas de producción para que las empleadas hagan uso de su experiencia y autoridad.

Desde el punto de vista de Dolores, la relación maternal que tiene con sus subordinados le permite afirmarse en el ámbito de trabajo en su doble condición, de trabajadora y de madre. Aunque es consciente del carácter ficticio de esa “maternidad”, cuando afirma “haz de cuenta que me imagino a mis hijos. Y yo no quiero tratarlos mal porque haz de cuenta que también mis hijos van a llegar a una fábrica” lo que hace es vincular la cuestión de la maternidad con la responsabilidad en el trabajo.

El consenso que pude observar en el lugar de trabajo está ligado a la puesta en práctica de uno de los principales atributos de la femineidad: la responsabilidad maternal, mezcla de fuerza y suavidad, de motivación y represión. El hecho es que Dolores no sólo obedece las consignas de sus superiores (“tenemos cursos de formación”), sino que pone de su parte (“Son ideas de uno, técnicas de motivación, se puede decir”). Dolores participa de manera activa y moviliza sus atributos en tanto que figura maternal. Aquí la femineidad aparece en una de sus manifestaciones más poderosas, dado que la maternidad es una de las figuras más respetadas de lo femenino dentro y fuera de las fábricas.

Otros estudios han mostrado la importancia de este tipo de estrategias, a medio camino entre la gestión global del personal y las capacidades y competencias locales de los actores. Así, en su etnografía sobre la vida en las fábricas en Hong-Kong y Shenzhen, Ching Kwan Lee (1997) muestra cómo la puesta en práctica de sistemas de gestión flexibles se basó en prácticas locales en las que la figura de la “matrona” o de la madre ocupaba un lugar central en los dispositivos de gestión.

El régimen de “hegemonía familiar” se caracteriza por el control hegemónico, más que despótico, en el que se basa. El gestor utiliza los discursos sobre la familia que emergen en el lugar de trabajo. Las políticas de la empresa promueven explícitamente la responsabilidad maternal de las mujeres y utilizan a las mujeres supervisoras en tanto que “trabajadoras matronas”,

veteranas y dominantes para establecer el control de las fábricas (Lee, 1997: 210, traducción del autor).

La figura de “madres supervisoras” es resultado del entrecruzamiento de políticas de la empresa y formas de control locales que descansan en la autoridad de las mujeres mayores sobre los jóvenes. Dolores representa la introducción de regímenes de relación domésticos dentro del mundo industrial. Dicha irrupción de lo doméstico no altera en nada el sistema de gestión de la empresa, que reposa fundamentalmente en la flexibilidad de puestos y en la movilidad, sino que lo sustenta al darle un soporte simbólico. Contra lo que esperaba encontrar, el proceso de trabajo no se define tanto en los programas diseñados por la empresa como en la interacción directa y cara a cara entre los supervisores y las operadoras. Es ahí en donde reposa el orden y la armonía de la línea. De más está decir que dicho orden es precario y está sujeto a una gran variedad de transformaciones.

En estas formas híbridas de gestión se mezclan mecanismos formales e informales, reglas precisas y disposiciones ilegibles, reglamentos más o menos consensuados y decisiones completamente arbitrarias de los supervisores; disposiciones que tienen que ver directamente con la producción y otras que controlan los cuerpos y los comportamientos dentro y fuera de las plantas. Contra lo que muchos estudios tratan de mostrar, no es tanto la racionalización de los procedimientos de trabajo lo que permite llevar adelante políticas de producción flexibles y de cero inventario, sino un entramado compuesto de formas autoritarias de gestión, de control de los cuerpos y de producción de subjetividades.

En ese sentido, en las interacciones cara a cara, que es donde se juega mucho de la producción de las maquiladoras, los relatos en torno a la “mujer sumisa y ágil” y al “hombre inmaduro y torpe” tienen mucho sentido. Ellos organizan no sólo lo que se espera de cada persona —es decir, que cada individuo se comporte según su sexo— sino el tipo de relación que los trabajadores deben establecer entre sí. De esta manera, en la fábrica de televisores donde realicé mi segunda observación los dueños de la empresa habían separado a los hombres de las mujeres argumentando que los espacios masculinos tienden más al desorden y a los pleitos mientras que los de las mujeres son mucho más pacíficos. Las mujeres fueron enviadas a realizar las tareas de precisión, con un valor agregado mucho más importante, mientras que los hombres se quedaron a realizar actividades para la producción del cajón del televisor y otras de menor valor agregado.

Cuando pregunté a uno de los jefes de recursos humanos las razones de la separación me dio una respuesta que no tenía nada que ver con el contenido del trabajo, sino con la suposición de que los hombres no sabían hacer el trabajo de ensamblaje y que más que una solución eran una carga. Cuando le pregunté a Juan, el encargado de recursos humanos, su respuesta fue la siguiente:

Sí hay hombres que ensamblan pero yo no diría que se quedan mucho tiempo haciendo ese trabajo. De hecho, pienso que lo hacen más por necesidad que por gusto. Nosotros también, cuando empleamos a un hombre en el área de ensamblaje, lo hacemos por necesidad, por la urgencia de completar una línea. Cuando recibimos a un hombre aquí le hacemos un curso de inducción y le decimos que ese trabajo requiere de ellos mucha apertura de criterios; ellos deben adaptarse a las situaciones, a trabajar en equipo, a trabajar con las mujeres.⁸

La construcción de una identidad entre el trabajo de ensamblaje y la femineidad no es una simple abstracción, puesto que interfiere de manera directa en las decisiones que los responsables de las empresas realizan todos los días. A pesar de la rotación y los problemas “para completar una línea”, los empleadores son reticentes a emplear hombres en el trabajo de ensamblaje, y cuando lo hacen “por necesidad” la empresa trata de controlarlos. Paradójicamente, al hacer esto las empresas no hacen más que reforzar la supuesta inadecuación masculina al trabajo de ensamblaje. Estas precauciones que las empresas toman para emplear hombres en el ensamblaje tienen, desde luego, efectos en la forma que los hombres se ven a sí mismos.

P. ¿Por qué dicen que los hombres no saben ensamblar?

R. ¿Qué no sabemos hacer los movimientos de ensamblaje y todo eso? Sí, en la fábrica nos dicen que somos muy lentos y que somos toscos y no sabemos hacer esas cosas. No sabemos hacer los nudos, soldar o que no somos *detallados*. En mi caso no es así, pero sí he visto en la fábrica que los gerentes siempre van a preferir a las mujeres, porque dicen que cuando se trata de ensamblar las mujeres son mejores, más rápidas (Arturo).⁹

El relato de Arturo confirma la identificación de la femineidad con el trabajo de ensamblaje. Las mujeres son consideradas más aptas para realizarlo,

⁸ Entrevista realizada el 10 de febrero 2003.

⁹ Entrevista del 20 de marzo 2005 en Tijuana.

mientras que a los hombres se les atribuyen todos los defectos. Esto produce entre los hombres sentimientos de inferioridad y humillación, al ser comparados desventajosamente con las mujeres.

Los hombres no sólo son considerados poco aptos para el trabajo de ensamblaje, sino que sus actitudes son vistas como contraproducentes para un buen ambiente dentro de las líneas de producción. Los comportamientos de los hombres son considerados inmaduros e inconstantes. Es esta inmadurez lo que justifica también la separación entre hombres y mujeres. Así, Martín, un jefe de línea, me cuenta lo que la presencia de una mujer en un ámbito “masculino” puede desencadenar.

Antes (cuando no había la separación) era diferente. Era mejor, pero también había problemas. Ya sabes cómo son los hombres; nomás ven una chava empiezan a gritar, a decir palabrotas. Ellas se enojan y se quejan con los supervisores y ahí vamos nosotros a regañarlos. Una vez estaba en la línea con puros hombres y una chica pasó por allí y ellos comenzaron a decirle de cosas, a piropearla, y ella se fue a quejar con el supervisor. Después el llegó y nos pegó una regañada. “Háganme el favor de no molestar a las muchachas”. Como yo era el responsable de esa línea pues a mí tocó más regaño porque no los detuve a tiempo (Martín).¹⁰

Este relato evidencia la construcción de la masculinidad como una conducta inadecuada en las fábricas; doblemente inadecuada porque los hombres no hacen el trabajo tan bien como las mujeres y porque sus comportamientos son vistos como una fuente de conflicto. Tanto el relato del jefe de recursos humanos como el del jefe de línea insisten en que los hombres no tienen un lugar en la maquila.

El espacio de trabajo en las maquiladoras está constituido en términos de femineidades y masculinidades, pero sus contenidos son objeto de disputa. Ellos definen ciertos ambientes de trabajo, atributos de los empleados, criterios de productividad y calidad.

Las descripciones de las mujeres, como trabajadoras ágiles, productivas y pasivas, y de los hombres, como improductivos, conflictivos y torpes, mantienen un orden simbólico en el que las mujeres son más aptas para el ensamblaje pero menos inclinadas a mandar y supervisar, y cuando lo son tienen que echar mano de sus “recursos femeninos”, como la maternidad. Los modelos de producción se fundan, así, sobre una serie de atributos

¹⁰ Entrevista realizada en Tijuana el 16 abril 2004.

sexuales que son impuestos a los trabajadores. La puesta en práctica de estos sistemas de clasificación da pie a realidades muy diferentes entre una fábrica y otra. En una se reproducen formas maternales de control, mientras que en la otra es necesario recurrir a sanciones mucho más duras.

La puesta en práctica de mecanismos de control es problemática en la medida que busca controlar a las personas más que las situaciones de trabajo. El control del comportamiento de los operadores, incluyendo el más nimio, es sentido como un atentado a la integridad personal por parte de los trabajadores. Esto puede dar pie al estallido de conflictos violentos. En la fábrica en la que los hombres estaban separados de las mujeres se produjeron numerosos enfrentamientos violentos mientras estuve realizando mis observaciones. Dichos conflictos entre trabajadores no desembocan en ningún tipo de reivindicación ni en un cuestionamiento de las condiciones de trabajo. Ellos expresan, más bien, el sentimiento de humillación que sienten muchos hombres por estar realizando un trabajo esencialmente femenino. En numerosas discusiones con los trabajadores hombres se me expresó este sentimiento profundo de desvalorización por realizar una tarea que corresponde al otro sexo.

Para las maquiladoras, se trata de domesticar a los hombres, considerados como fuente de conflictos, y reforzar en las mujeres atributos que se consideran propios de su género y propicios para el tipo de trabajo que se realiza. Por parte de los trabajadores, se trata de hacer frente a esa domesticación a través del cuestionamiento de esas imágenes de la feminidad, de la crítica al machismo de los propios camaradas de trabajo y de la reflexión sobre sus propias experiencias, con el fin de darles sentido.

FIGURAS DE LA FEMINEIDAD EN LA LÍNEA DE ENSAMBLAJE

Las definiciones de la femineidad que predominaban en las fábricas donde realicé mis observaciones no eran una invención de los *managers*, si por invención se entiende la transposición de las fantasías sexuales de los supervisores hombres al mundo del trabajo. Esas formas de la femineidad se refieren a relaciones sociales, comportamientos, atributos físicos y culturales; configuran un relato que da carta de naturalización a lo que “una buena mujer” debe ser o “un buen hombre” debe ser. Muchas de esas definiciones de la femineidad forman parte del repertorio que las propias trabajadoras utilizan en sus relaciones con otras mujeres o con los hombres. Otros términos usualmente empleados para designar a las tra-

bajadoras de las maquilas provocan en ellas sentimientos de humillación y estigma. Este sentimiento es visto por las obreras a veces como un precio a pagar por el hecho de salir a trabajar, pero otras, lejos de resignarse, no sólo combaten el intento de condenar a las trabajadoras por el hecho de asistir a las fábricas, sino que cuestionan las condiciones de trabajo y las formas de control a las cuales están sometidas en las maquilas.

La proliferación de categorías sociales que califican a las “mujeres de las maquiladoras” en ciudades como Tijuana se establece en una continuidad entre la fábrica y la calle. Si bien es cierto que la femineidad productiva da sentido aun al espacio de trabajo, se observan cada vez más nuevas figuras de la femineidad que ponen de manifiesto otras maneras de ver a las obreras. La construcción social de las maquiladoras como espacios de inmoralidad es una de las formas en que son sancionados en Tijuana los comportamientos de las mujeres que trabajan.

Estos discursos sirven de evidencia pública al mal comportamiento de las empleadas de las maquiladoras, dan un sentido de lugar común y propician una serie de sanciones simbólicas que van del descrédito público a la violencia física.

Durante los años ochenta, la mirada social sobre las obreras subrayaba su independencia con respecto a la autoridad paternal. Las mujeres eran acusadas de debilitar la estructura familiar de la sociedad fronteriza y eran presentadas, al mismo tiempo, como víctimas potenciales de hombres inescrupulosos. La identificación social del trabajo en la maquila como fuente de degradación moral se convirtió rápidamente en un discurso dominante para referirse a la “realidad” imperante en las fábricas y para advertir a las mujeres de las consecuencias de salirse de lo que su género les marcaba. El cuerpo de las mujeres aparece, así, como un espacio de conflicto en torno al cual giran una serie de fenómenos que escapan al ámbito de la producción. La sexualidad femenina y sobre todo las fantasías acerca de la supuesta liberalización de las mujeres acaparan los temores por los cambios que la industrialización introdujo en la frontera.

En un estudio dedicado a las representaciones sociales de las maquiladoras en un pueblo del estado de Sonora, Núñez (1998) muestra cómo la llegada de las fábricas a un pueblo de poco más de mil 500 habitantes desencadenó inmediatamente acusaciones de que se pervertiría a las jovencitas que trabajaban en ellas. Una empresa en particular, dedicada a la costura, fue identificada por los lugareños como una fuente de degradación, causante de los embarazos adolescentes que, se decía, comenzaron a sucederse desde que la planta comenzó a funcionar. Las estadísticas mostradas

por el autor demuestran que los embarazos adolescentes no sólo no aumentaron, sino, más bien, que descendieron durante los años en que la empresa textil estuvo en el pueblo, pero para los pobladores la percepción era exactamente a la inversa.

Las maquiladoras eran la prueba de la inmoralidad porque en ellas trabajaban muchas madres solteras. El autor demuestra que en realidad lo que se cuestionaba era la ruptura de un principio fundamental para muchos habitantes del pueblo, que consiste en recluir a las mujeres en el espacio doméstico. Debido a que esta transgresión no podía presentarse en el estado, las madres solteras aparecían como una evidencia del desorden moral.

Hoy en día la figura de las trabajadoras de las maquiladoras como “mujeres liberadas” ocupa un lugar preponderante en los relatos que califican el acceso de las mujeres al trabajo en la maquila. En los discursos hay, ciertamente, un desplazamiento, puesto que una mujer “liberada” no es más una víctima de los hombres sino, más bien, una parte actora de su propia sexualidad, es una mujer que escoge a sus compañeros sexuales y que es definida por los hombres como sexualmente disponible.

La imagen de “libertina” viene a reemplazar, entonces, la figura de las chicas víctimas de los hombres que poblaban los periódicos de los años ochenta, y organiza de cierta manera la mirada que se posa sobre las trabajadoras desde el exterior. En ella es posible encontrar no sólo prejuicios machistas tradicionales, sino también políticas de control y gestión de la mano de obra. Muchas decisiones que las empresas tienden a tomar, como la separación de hombres y mujeres y la imposición de exámenes de embarazo, parten del principio de que las mujeres son sexualmente incontrolables, y esto crea perturbaciones en el seno de las empresas.

Los discursos sobre las conductas de las mujeres producen imágenes ambiguas de la femineidad, puesto que si las mujeres aparecen como “disponibles” para los hombres, al menos en el discurso masculino, esta disponibilidad perturba la construcción masculina de las relaciones amorosas, en las que son los hombres quienes juegan un rol activo en la búsqueda de encuentros sexuales y las mujeres sólo deben esperar. Cuando esto no es así, algunos de los hombres que entrevisté no dudaron en manifestar su desconcierto ante mujeres que no parecían guardar esa actitud pasiva. Veamos dos relatos similares en el sentido aunque con argumentos diferentes:

Pienso que las mujeres de las maquiladoras son más abiertas, y eso porque hay muchas mujeres; aquí son más del 70% de la población y eso quiere decir que en la mayoría de los departamentos los hombres ocupan los puestos ad-

ministrativos y los que se quedan en la línea de producción como operadores son pocos. Como hay pocos hombres y muchas mujeres, pues las mujeres siempre buscan algo más y ellas son más audaces porque, pues, el mercado amoroso está disputado. Si tú eres un hombre, entonces tienes muchas posibilidades de tener mujeres en cualquier lado en el que estés (Lauro, coordinador de área).

Hablo mucho con mis amigas y ellas me dicen que la maquila es el lugar ideal para las mujeres, puesto que ellas pueden hacer lo que quieran. A mi modo de ver eso no es correcto. El trabajo no es un pretexto para que las mujeres sean más abiertas; o sea, no es un pretexto para que digan “ahora que trabajo, pues puedo dejarme ir, salir con quien sea, ir a buscar a quien sea”. Pienso que una mujer decente lo es ya sea en la maquila, en un restaurante lleno de hombres o donde sea; ella debe mantenerse integra. Ella va a respetar a su marido, sus hijos, su casa. Incluso en una maquiladora (Luciano, supervisor de línea).

Lo que destaca en ambos relatos masculinos sobre la sexualidad de las mujeres es que éstas juegan un papel mucho más activo en la búsqueda de encuentros sexuales, lo cual desestabiliza la propia construcción de la masculinidad, que se afirma en la agresividad del hombre. Si las mujeres aparecen como disponibles (“Si tú eres un hombre entonces tienes muchas posibilidades de tener mujeres”), ellas también son emprendedoras, activas, que buscan hombres, así sea porque “el mercado amoroso” esté muy disputado. La “audacia” de la que habla Lauro consiste en buscar hombres, no en esperarlos. Esto contradice la imagen de las mujeres como sujetos pasivos y cuestiona las bases mismas de la identidad masculina, que se fundamenta en la agresividad sexual masculina y se confirma en la pasividad sexual femenina.

El comportamiento femenino en las maquiladoras es considerado licencioso por los hombres cuando son ellas las que buscan el encuentro sexual. Si su disponibilidad forma parte de su feminidad, su “audacia” no. El tema de la “decencia” y la “indecencia” aparece como una frontera importante para juzgar la femineidad. Este tema no es sólo una cuestión de moralina masculina frente a la sexualidad femenina, pues muchas veces puede convertirse en un verdadero conflicto de producción, definir políticas de organización del trabajo e imponer formas de control social.

En una de las empresas en las que estuve realizando observaciones, filial de una multinacional japonesa fabricante de bocinas, los responsables habían instaurado un nuevo reglamento que fijaba las reglas de compor-

tamiento en el espacio de trabajo. En mis charlas con las trabajadoras, el control y la supervisión a que eran sometidas aparecieron de manera recurrente. La mayor parte de ellas se quejó de los controles a que eran sometidas a la entrada de la fábrica, de las prohibiciones de hablar, masticar chicle en la línea de ensamble y, aún más sorprendente, mantener relaciones afectivas en el espacio de trabajo.

Ahorita hay un reglamento que dice que no debemos correr; no debemos comer en la línea; no debemos estar platicando. Vamos a suponer de lejos o gritarnos una a la otra, ¿no? Como dice la supervisora, “pueden estar platicando discretamente pero ya de estarse gritando pues no”. Pues esos son los reglamentos que hay. El gerente es el que [los] puso. Ahorita el gerente está tratando de solucionar muchos problemas que hay adentro. Por ejemplo, el otro día nos llevaron unas fotos y nos mostraban que no debemos llevar al trabajo tenis con rayas o con otro color ni zapatos de otro. Tienen que ser tenis blancos. No entendemos por qué. Nunca nos explicaron por qué; que por el piso, que porque se rayaba o no sé. Y... pero nos dieron uniformes y todo eso. Que no deben de tener novio. O ya de esconderse allá detrás de las canchas (Adela).

Cabe preguntarse, ¿por qué los gerentes de la empresa asimilaban como problemático el tener noviazgos? ¿Por qué la obsesión por controlar hasta el mínimo gesto de las trabajadoras? Cuando pregunté al encargado de la supervisión del área en la que estaba realizando mis observaciones por qué había especial cuidado en no permitir los noviazgos y otro tipo de relaciones entre los miembros de la plantilla contestó que las medidas fueron una respuesta a la baja sensible en la calidad de los productos. Para el supervisor, esta “baja en la calidad” se explicaba por la proliferación de conflictos entre los operadores y los supervisores.

Desde el nivel gerencial hasta el nivel de operador, a todos los niveles hay relaciones de trabajo que llegan a relacionarse de un modo que se forman las parejas y muchas de las personas que trabajan aquí tienen parejas. Eso acarrea conflictos (Lauro).

Esta situación, o, más bien, esta lectura que se hace de las causas de la baja en la calidad de los productos, muestra las ambigüedades de la concepción de la femineidad en las maquiladoras. El problema principal de la baja en la calidad de los productos es en el fondo el “comportamiento promiscuo” de las trabajadoras. Así, uno de los relatos concernientes a las mujeres de

las maquiladoras es el que la presenta como una mujer disciplinada, sumisa y hábil. Éstas son las características que los gerentes de las fábricas buscan sobre todas las cosas. Al mismo tiempo, cuestionan la falta de probidad moral de las empleadas.

La mayoría aquí son muchachas o son señoritas que son madres solteras, o que ya han tenido más relaciones; son casadas o son divorciadas. Y a nivel de operadoras sí son un nivel de muchachas que están entre los 16 o 24 años que sí andan, que sí son muy promiscuas (...). Por lo mismo de la rotación de parejas se ve. Andan con un muchacho y de repente andan con otro. O si vemos por allí los jueves, el día de paga caen muchos galanes que vienen a bajarles sus suelditos. Allí en la fábrica puedes ver que después de cobrar están allí pegados en las bardas, con muchos muchachos que vienen a sablearlas.

En los relatos anteriores, la preocupación por la calidad y la productividad introdujo nuevas formas de calificar las condiciones profesionales y personales de las obreras. Estas calificaciones no evalúan las capacidades de las operadoras sino sus calidades “morales”; no buscan mejorar la calidad de los productos sino estigmatizar la calidad de las personas. Una persona de “mala calidad” es una persona promiscua, que no busca el amor sino el desahogo sexual, el interés personal, los favores en la línea por los favores sexuales. Esa persona de mala calidad contamina la calidad de los productos.

Los conflictos ligados a la calidad de los productos son atribuidos a la transgresión de uno de los componentes principales de la “femineidad productiva”: la pasividad sexual femenina. Es por esto que la construcción social de las maquiladoras como lugares de inmoralidad es un discurso generalizado en la maquila puesto que sanciona los comportamientos femeninos, pero también establece formas de control de la producción. La imagen de las manos dóciles, ágiles y pasivas con que los *managers* y los supervisores observan a las mujeres no admite la idea de que son esas mismas mujeres quienes pueden ser capaces de tener una autonomía sexual y personal.

CONCLUSIÓN

A lo largo de este artículo he concentrado mi atención en la emergencia de subjetividades femeninas en el lugar de trabajo. Me he interesado en comprender el proceso de producción en las maquiladoras a través del

prisma de las femineidades que allí se desarrollan. La formación de las identidades sociales en el lugar de trabajo es un proceso complejo y con resultados contradictorios. Esas subjetividades no son tanto una forma organizada de dar respuesta a las condiciones de trabajo que prevalecen en las maquilas, sino, más bien, formas localizadas que buscan dar sentido a las experiencias vividas en el seno de las fábricas. He intentado mostrar que en las maquiladoras se acentúan las tendencias de los modelos de producción fordistas (la fragmentación de las tareas, la despersonalización de las relaciones de trabajo). Al mismo tiempo, las nuevas realidades se producen por el cambio en las reglas de la economía global y por las innovaciones tecnológicas. Al señalar las dificultades por las que pasan las trabajadoras para establecer lazos entre ellas mismas y con su trabajo traté de mostrar los efectos de la automatización del trabajo sobre las identidades culturales, presentando el hecho como un fenómeno global, puesto que es posible encontrar procesos similares en diversas partes del planeta.

Vistas desde el prisma de las subjetividades, las maquiladoras aparecen menos como el resultado puro y simple de procesos de deslocalización y más bien como el producto de un largo proceso de integración de políticas de producción puestas en práctica a escala global y como procesos locales de apropiación cultural de los significados comúnmente asociados al trabajo de ensamblaje. Pienso, y así lo sostengo en este artículo, que no es posible entender los unos sin los otros. Es decir, para comprender el funcionamiento de las líneas de montaje es necesario tomar en cuenta estos conflictos de interpretación en los que las apariencias, los cuerpos y los comportamientos son sometidos a un riguroso proceso de auscultación. Al mismo tiempo, las maquiladoras, por su tendencia a emplear masivamente, al menos en los primeros años, la mano de obra femenina son un laboratorio privilegiado para observar las dinámicas subyacentes a la identificación de género.

La femineidad se encuentra en el centro del funcionamiento de las maquiladoras, pero esta femineidad es menos una realidad inmutable que un objeto de disputas de interpretación. Si esta femineidad organiza el mundo del trabajo lo hace porque hace sentido en las experiencias de las y los trabajadores. Ser hombre o ser mujer en las maquiladoras no son realidades evidentes para los individuos, ni son el simple reflejo de estructuras “de género” que actúan a través de los sujetos. Lo que pude observar en mi investigación es que los individuos desarrollan una serie de relatos más o menos pertinentes a propósito de lo que significa ser hombre o ser mujer y los movilizan según las situaciones. Si esos relatos expresan “lo

vivido” por los actores, esto “vivido” es también reelaborado y externado como discurso según la situación y el interlocutor. Estos relatos me interesan porque pienso que es posible entender, a través de ellos, los principios que organizan la experiencia de los individuos en cada una de las diferentes esferas que estructuran su cotidianidad. En cambio, pude observar que lejos de aparecer como actores ultracompetentes en el arte de movilizar discursos, los individuos enfrentan dudas, tensiones y contradicciones que se manifiestan en las entrevistas y en las interacciones, a menudo como solicitudes de aprobación. Lejos de haber un consenso en torno a lo que significa ser un “buen hombre” o una “buena mujer”, un “buen trabajador” o una “buena trabajadora”, los individuos se enfrentan a una gran diversidad de situaciones en las que no es fácil integrar un discurso pertinente y consistente.

He intentado mostrar las consecuencias socioculturales que el proceso de industrialización de las maquiladoras ha traído consigo a la frontera entre México y Estados Unidos. Al hacerlo propongo que es necesario reformular nuestras hipótesis acerca de la naturaleza de la globalización, pues ésta parece ser menos irreversible e ineluctable que lo pensado y estar más abierta a la incertidumbre y la contingencia. El mundo del trabajo está lejos de perder su centralidad en nuestras sociedades, pero algunos aspectos sí han cambiado. De algunos de esos cambios he buscado hablar en estas páginas.

BIBLIOGRAFÍA

- ARENAL, Sandra. *Sangre joven: las maquiladoras por dentro*. México: Nuestro Tiempo, 1986.
- BARAJAS, Rosío, y M. Sotomayor. “Rotación de personal en la industria maquiladora de Tijuana: mujeres y condiciones de vida”. En *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, compilado por Soledad González *et al.* México: El Colegio de México/PIEM/El Colegio de la Frontera Norte, 1989.
- BARAJAS, Rosío, y Karen Kopinak. “La fuerza de trabajo en la maquiladora: ubicación de sus espacios laborales y de reproducción en Tijuana”. *Región y Sociedad*, vol. XV núm. 26 (2003).

- BARAJAS, Rosío, y Carolina Rodríguez. *Mujer y trabajo en la industria maquiladora de exportación*. México: Fundación Friedrich Ebert, 1989 (Documentos de Trabajo, 22).
- CARRILLO, Jorge, y Alberto Hernández. *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*. México: Secretaría de Educación Pública/Cepnomex, 1986.
- CARRILLO, Jorge (coord.). *Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte/Plaza y Valdés, 2001.
- CONTRERAS, Óscar. *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*. México: El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos, 2000.
- . “Empleo, estructura ocupacional y salarios en las maquiladoras del televisor”. Ponencia presentada en el Seminario International Retos y Perspectivas en la Maquiladora Mexicana: Entornos Locales y Procesos Globales”. Conferencia internacional Estudios de América del Norte: Experiencias y Perspectivas, Guadalajara, Jalisco, 30 y 31 de octubre del 2002.
- DUBET, Francois. *Sociologie de l'expérience*. París: Seuil, 1994.
- DUSSEL, Enrique. *La economía de la polarización. Teoría y evolución del cambio estructural de las manufacturas mexicanas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México/JUS, 2001.
- FERNÁNDEZ-KELLY, Patricia. *For we are Sold, I and my People. Women and Industry in Mexico's Frontier*. Albania: State University of New York Press, 1983.
- . “Asia y frontera México-Estados Unidos”. En *Reestructuración industrial. Maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos*, compilado por Jorge Carrillo. México: Conaculta, 1990.
- FROBEL, Folker, Jurgen Heinrichs y Otto Kreye. *The New International Division of Labor. Structural Unemployment in Industrialized Countries and Industrialization in Developing Countries*. Cambridge, Londres, Nueva York, Nueva Rochelle, Melbourne, Sydney: Cambridge University Press/Editions de la Maison des Sciences de l'Homme París, 1980.

- IGLESIAS PRIETO, Norma. *La flor más bella de la maquiladora: historias de vida de la mujer obrera en Tijuana*. Tijuana: Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México, 1985.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (INEGI). *El abc de la estadística de la industria maquiladora de exportación*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2001.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (INEGI). *El abc de la estadística de la industria maquiladora de exportación*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2005.
- KOIDO, Akihiro. *Between two Forces of Restructuring: U.S. Japanese Competition and the Transformation of Mexico's Maquiladora Industry*. Baltimore, Maryland: Ph. D. Dissertation, The John Hopkins University, 1993.
- KUNDA, Gideon. *Engineering Culture. Control and Commitment in a High Tech Corporation*. Filadelfia: Temple University Press, 1992.
- KWAN-LEE, Cheng. *Gender and the South China Miracle. Two Worlds of Factory Women*. Berkeley, Los Ángeles, Londres: University of California Press, 1998.
- LÓPEZ, Luis. *En quête d'identité. Mondialisation, figures de l'identité et conflits sociaux à la frontière Mexique-Etats-Unis*. París, tesis de doctorado en sociología, EHESS, 2007.
- MARQUES-PEREIRA, Jaime. "Flexibilité du travail et développement au Mexique: les leçons du boom économique de la région frontalière des Etats-Unis". En *La frontière Mexique-Etats-Unis: mutations économiques, sociales et territoriales*, coordinado por Pierre Gondard. París: Institut des Hautes Etudes de L'amérique Latine, 1995.
- MILLS, Mary. *Consuming Desires, Contested Selves. Thai Women in the Global Labor Force*. New Brunswick, Nueva Jersey, Londres: Rutgers University Press, 1999.
- NÚÑEZ, Guillermo. "Madres adolescentes solteras y maquiladoras rurales. Políticas de género y globalización en la sierra sonorense". *Estudios Sociales*, vol. VIII, núm. 16 (julio-diciembre de 1998): 11-43.

- ONG, Aiwa. *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory Women in Malaysia*. Nueva York: State University of New York, 1987.
- REYGADAS, Luis. *Un rostro moderno de la pobreza: problemática social de las trabajadoras de las maquiladoras de Chihuahua*. Chihuahua: ENAH/Gobierno del Estado de Chihuahua, 1990.
- . *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Barcelona: Gedisa, 2002.
- RUIZ, Raúl. *On the Rim on Mexico. Encounters of the Rich and Poor*. Boulder, Co.: Westview Press, 2000.
- SALZINGER, Leslie. *Genders in Production. Making Workers in Mexico's Global Factories*. Berkeley, Los Ángeles, Londres: University of California Press, 2003.
- SKLAIR, Leslie. *Assembling for Development. The Maquila Industry in Mexico and the United States*. San Diego: Center of US-Mexican Studies, University of California, 1993.
- STODDARD, Evelyn. *Maquila. Assembly Plants in Northern Mexico*. El Paso: The University of Texas/El Paso Press, 1987.
- VILA, Pablo. *Crossing Borders, Reinforcing Borders. Social Categories, Metaphors, and Narrative Identities on the US-Mexico frontier*. Austin: University of Texas Press, 2001.
- . “Gender and the overlapping of region, nation, and ethnicity on the US-Mexico border”. En *Ethnography at the Border*, ed. por Pablo Vila. Minneapolis, Londres: University of Minnesota Press, 2003.
- . “The polysemy of the label ‘Mexican’ on the border”. En *Ethnography at the Border*, ed. por Pablo Vila. Minneapolis, Londres: University of Minnesota Press, 2003.

Recibido: 18 de septiembre de 2009
Aceptado: 25 de mayo de 2010