

**maquila:**

**nueva esclavitud**

## **De los tacones altos a los cuerpos cubiertos: significados generizados en (la) producción de la industria maquiladora para la exportación de México\***

Leslie Salzinger

**E**n las décadas recientes, las mujeres jóvenes del tercer mundo se han convertido en las trabajadoras paradigmáticas del capital transnacional. Los manifiestos gerenciales recrean la afinidad “natural” de las mujeres por la casa como un conjunto de habilidades y disposiciones transferibles. Estas devienen “docilidad” y “destreza”: términos que llegan a tener efectos autónomos, como “requisitos que debe cumplir la fuerza de trabajo”, para los trabajadores de la maquila en el nivel internacional.<sup>1</sup> En este proceso, se ha redefinido a los hombres como no trabajadores: flojos, demandantes y poco fiables. Este relato público de diferencias sexuales caseras ofrece un telón de fondo para la constitución de significados generizados localizados en las fábricas de producción para la exportación a lo largo y ancho del tercer mundo.

\* “From high heels to swathed bodies: gendered meanings under production in Mexico’s export-processing industry”, publicado en *Feminist Studies*, vol. 23, núm. 3, otoño de 1997. Agradecemos a la autora el permiso para su publicación.

Llevé a cabo la investigación en la que se basa este artículo durante mi afiliación con El Colegio de la Frontera Norte y estuvo financiada por una beca Fulbright-Hays para investigación de tesis doctoral en el extranjero y de OAS Regular Training Program Fellowships. En Juárez, COMO —Centro de Orientación de la Mujer Obrera— me permitió utilizar su archivo. La redacción la llevé a cabo parcialmente en el Center for U.S.-Mexican Studies en la Universidad de California, en San Diego. Mi agradecimiento sincero a todos ellos. También estoy muy agradecida por su aliento constante y lecturas críticas con Michael Burawoy, Steve Epstein, Peter Evans, Ann Ferguson, Josh Gamson, Deborah Gerson, John Lie, Deborah Little, Aihwa Ong, Jackie Orr, Terri Pohl, Jeffrey Rubin y Pablo Vila. Quiero agradecer también a la lectora anónima y a las editoras de *Feminist Studies* por sus atinados comentarios.

<sup>1</sup> Esta afirmación se realiza en contextos teóricos muy diferentes en Sklair 1993: 172-73, Standing 1989 y Haraway 1985.

Durante las primeras décadas de la explosión de producción transnacional, los gerentes y las feministas coincidían sustancialmente en cuanto a la utilidad de la “feminidad” preconstituida de las mujeres jóvenes para la producción capitalista, aunque sus evaluaciones morales del proceso eran totalmente divergentes.<sup>2</sup> Sin embargo, en los últimos años, las teóricas feministas postestructuralistas del trabajo han comenzado a prestar atención a la comprensión de la formación de “categorías generizadas”, en vez de relatar la historia de manera acrítica desde su interior.<sup>3</sup> Esto les ha permitido ir más allá del recuento del destino de las “mujeres trabajadoras”, a investigar los procesos mediante los cuales se establece el carácter generizado del poder laboral. Se han centrado en los relatos públicos y han descrito la proliferación de imágenes de la “mujer trabajadora explotable” desde la Francia del siglo diecinueve hasta el tercer mundo contemporáneo.<sup>4</sup>

Sin embargo, los significados se constituyen y operan en varios niveles y los relatos públicos son sólo uno de ellos. El enfoque postestructuralista que se centra en categorías todo abarcadoras ha llevado a delineaciones sofisticadas de “las” categorías de género hegemónicas, lingüísticamente establecidas, que estructuran los lugares de trabajo en momentos culturales particulares. Estas agendas de investigación oscurecen el alto nivel de variación entre estructuras de significado generizadas en distintos lugares de trabajo individuales y sus vínculos con conjuntos particulares de prácticas y luchas cotidianas. En este proceso, estos análisis refuerzan una suposición teórica más generalizada: que los significados del género son estables a través de ámbitos dentro un solo sistema cultural. Si el contenido de las categorías de género está determinado por las estructuras de significado dentro de las cuales se interpela a sus ocupantes,<sup>5</sup> entonces nos es necesario investigar, más que suponer, el contexto en el que se forman los significados y en qué niveles varían.

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, Kamel 1990, Iglesias Prieto 1987, Benería y Roldán 1987, Elson y Pearson 1986, Fernández-Kelly 1983, Fuentes y Ehrenreich 1983.

<sup>3</sup> Ver Scott 1988a: 46-47 y Baron 1991. Para ejemplos excelentes de investigación en esta línea, ver los ensayos recopilados en Baron 1991; Scott 1988b; Rose 1992 y Kessler Harris 1990. Para trabajos realizados con un mayor enfoque en las prácticas cotidianas, ver el estudio de Ong sobre mujeres trabajadoras en Malasia, Ong 1987 y 1990.

<sup>4</sup> Véase “L’ouvriere! Mot impie, sordide...’: Women workers in the discourse of French political economy, 1840-1860”, en Scott 1988c, y Haraway 1985.

<sup>5</sup> De Lauretis 1987.

En consecuencia, y siguiendo el espíritu de este trabajo, en las siguientes páginas se explora la constitución de significados generizados en un conjunto de tres lugares de trabajo, todos ubicados en Ciudad Juárez y cuya fuerza de trabajo es la misma, formada por personas jóvenes, inmigrantes del norte de México. Al ubicarme en la producción, al interior de los significados y prácticas de los talleres individuales, se vuelven visibles una pléthora de “feminidades” y “masculinidades” idiosincráticas que quedan oscurecidas en las descripciones y discusiones externas acerca de la industria manufacturadora para la exportación de México. Por supuesto, los significados y subjetividades generizados en el nivel de la fábrica refieren a discusiones más amplias. Sin embargo, nunca son sólo un eco de ellas. En vez de ello, toman forma dentro del marco de subjetividades y estrategias locales, gerenciales, y su forma final puede entenderse únicamente dentro del contexto de estas estructuras inmediatas.

### **Los géneros en proceso de producción**

Cuando el Programa de Industrialización Fronteriza se estableció en 1965, ya estaba enmarcado por una retórica pública y generizada. Las fábricas de manufactura para la exportación, conocidas como “maquilas”,<sup>6</sup> supuestamente contratarían a los hombres expulsados de los trabajos para migrantes en los Estados Unidos. Sin embargo, como sucede en otras fábricas de manufactura para la exportación en zonas de comercio libre en el mundo, los gerentes de la maquila ya tenían una imagen de los “trabajadores para la exportación” y esta no incluía a campesinos. Los avisos en que se solicitaban señoritas y damitas en las zonas de la frontera dejaban claro que sólo se entrevistaría a mujeres jóvenes.<sup>7</sup> Estas políticas se veían constante, aunque

<sup>6</sup> Las maquilas o maquiladoras son las fábricas mexicanas de manufactura para la exportación, propiedad de capital extranjero (generalmente estadounidense). Se establecieron por primera vez en 1965 en la frontera norte de México. Las fábricas emplean a trabajadores mexicanos con sueldos bajos (incluso para los estándares locales) para producir bienes que serán vendidos en los Estados Unidos a partir del ensamblaje de partes producidas en EUA. Ciudad Juárez contiene la mayor concentración de trabajadores de la maquila del país. En la última década, el programa ha crecido. Hoy en día, la maquila es uno de los empleadores más grandes de Juárez.

<sup>7</sup> Para historias excelentes sobre este proceso mercantil de mano de obra, ver Carrillo y Hernández 1985 y Fernández-Kelly. Para un panorama de las diversas formas en que ha participado el género en la producción transnacional contemporánea, véase Ong 1991.

indirectamente, legitimadas en las discusiones públicas de gerentes, jefes de sindicatos y analistas políticos, todos los cuales invocaban de manera persistente la superioridad de las mujeres trabajadoras y las deficiencias de sus contrapartes varones. En un artículo típico, un gerente comentaba con contundencia: “85% de la fuerza de trabajo está constituida por mujeres, puesto que son más disciplinadas, ponen más atención a lo que hacen y se aburren menos que los hombres”.<sup>8</sup> En un artículo titulado “Las maquiladora no tienen problemas con el san lunes” (una alusión al hecho de que los trabajadores varones se toman unilateralmente el lunes como día libre), el presidente de la Asociación de Maquiladoras explicaba que la asistencia garantizada al trabajo “es uno de los aspectos positivos que ofrece la fuerza laboral femenina”.<sup>9</sup>

Sin embargo, a principios de los ochenta, la imagen de la joven mujer dócil comenzó a resquebrajarse. Ciertos conflictos entre sindicatos llevaron a varias huelgas, y las primeras páginas de los periódicos locales mostraban fotos anómalas de mujeres desafiantes con palos en las manos. Poco después, las devaluaciones del peso redujeron dramáticamente los costos de los sueldos frente al dólar y la demanda de trabajadores para la maquila se disparó. Esto provocó una escasez de mujeres jóvenes dispuestas a trabajar por los salarios de la maquila, así como una actitud cada vez más asertiva de parte de aquellas ya empleadas. Confrontados por jóvenes trabajadoras que no se comportaban como “mujeres” en absoluto, algunos gerentes que necesitaban mano de obra comenzaron a contratar hombres jóvenes. Para finales de la década, los hombres constituían la mitad de la fuerza de trabajo de la maquila, y dentro de las fábricas individuales, los gerentes comenzaron a utilizar discursos cada vez más diversos en lo tocante al género en sus estrategias de contratación y de control del trabajo.

Dada la persistencia histórica del tropo de la “mujer trabajadora maleable” descrita en la literatura (Baron, Benería y Roldán, Elson y Pearson, Fernández-Kelly, Fuentes y Ehrenreich, Iglesias, Kamel, Haraway, Rose, Sklair, Standing), las primeras discusiones públicas sobre la feminidad esencializada no son una sorpresa. Lo que es más notable es la perdurabilidad continuada de este tropo en las discusiones de la industria frente a los

<sup>8</sup> *Fronterizo* (Ciudad Juárez), 16 de marzo de 1981.

<sup>9</sup> *ABC* (Ciudad Juárez), 27 de septiembre de 1980.

cambios de las condiciones del mercado de mano de obra y las estrategias de control del trabajo. A más de una década de que los hombres empezaran a trabajar en la maquila en grandes números, el encargado de relaciones laborales de la Asociación de Maquiladoras comenta que es mejor para las maquilas contratar mujeres: “Los hombres no están acostumbrados a estar sentados. Las mujeres se lo toman con más calma”. En las entrevistas actuales con gerentes acerca de los trabajadores ideales se expresan los mismos tropos: mujeres pacientes y maleables, hombres impacientes e incontrolables. Estas descripciones tradicionalmente generizadas de los “trabajadores ideales” emergen incluso en la conversación de gerentes que, en respuesta a la falta de mujeres jóvenes baratas, utilizan estrategias de contratación y de control del trabajo claramente distintas en cuanto al género en la administración cotidiana de sus propias fábricas.

De tal modo, estos cambios en el mercado laboral han producido una desconexión muy visible entre los relatos públicos sobre el género y el trabajo y las estrategias generizadas de los gerentes en el taller. Las aseveraciones de los gerentes individuales acerca de la naturaleza generizada del trabajador “ideal” hacen referencia a los pronunciamientos públicos, pero no los reproducen. En vez de ello, las funciones institucionales específicas y las subjetividades gerenciales en cada taller conducen no sólo a sistemas particulares de producción y control del trabajo, sino también a versiones específicamente generizadas de dichos sistemas. Como resultado, en el contexto de estas estrategias individualizadas y las respuestas de las y los trabajadores a ellas, emergen distintas subjetividades generizadas para las y los trabajadores en cada taller.

Este cambio demográfico nos ofrece la oportunidad de investigar la construcción localizada de los significados generizados en un momento histórico en el que los relatos públicos son relativamente débiles y es comparativamente fácil discernir los discursos locales. Por tanto, en las páginas que siguen voy a comenzar en donde otros autores han terminado, en la puerta de la fábrica. Voy a entrar al ámbito de la producción y mostraré las variaciones en las estructuras generizadas de significado entre tres fábricas localizadas al interior de un contexto discursivo común. Al hacer esto, será posible identificar fisuras en los significados generizados en un nivel local y rastrear esas diferencias hasta las luchas particulares de las cuales surgen. Además, en cada escenario podemos delinear las consecuencias que tienen los significados generizados emergentes para las luchas que los generaron.

Las maquilas sobre las que trataré aquí son típicas de las plantas grandes de la zona y exhiben un conjunto de similitudes básicas. Aunque dos de ellas tienen “sindicatos” oficiales, en ninguna de las tres, están en realidad organizadas las y los trabajadores y los gerentes son quienes establecen los parámetros que siguen las luchas al interior de cada taller. Todos son propiedad directa de transnacionales enormes, conocidas mundialmente. Las fábricas mismas son grandes, tienen entre 750 a 1,100 trabajadores en el primer turno del día. Los salarios son bajos, generalmente de cincuenta dólares a la semana. Esto es mucho menos de lo que se necesita para mantener una vida independiente, mucho menos una familia, en Ciudad Juárez. Como resultado, los trabajadores tienden a ser jóvenes que andan entre los 18 y los veintitantos años y en general son solteros y no tienen hijos. La inexistencia de compensaciones por antigüedad lleva a una alta desertión y rotación de obreros, y la mayoría de los trabajadores llevan en el trabajo menos de un año. Este es el telón de fondo —de trabajo remunerado con salarios bajos y de bajas inversiones— de las historias que cuento a continuación.

Dado el nivel de control gerencial en la estructuración de estos talleres, prestaré atención especial a las prácticas gerenciales al identificar los discursos que constituyen los significados y subjetividades generizadas locales.<sup>10</sup> A pesar de todo, el relato no tomará la forma de comparaciones estructuradas de un conjunto consistente de variables explicativas entre un taller y otro. La subjetividad no se puede “mantener constante”. Más bien, analizo cada caso como una configuración única de discursos estructurantes en los cuales la lógica de los significados y las subjetividades generizadas locales se vuelve comprensible. En consecuencia, argumentaré mediante la ilustración, subrayando en cada caso la mezcla altamente idiosincrática de decisiones gerenciales, respuestas de los trabajadores y subjetividades generizadas resultantes en cada taller. Cada subsección debe leerse como una unidad, un ejemplo de la manera en que se constituyen significados generizados en términos de un contexto específico de dominación y lucha.

<sup>10</sup> La búsqueda de “discursos constitutivos” no es un intento de introducir un esencialismo más sofisticado y reemplazar las imágenes globales de la feminidad y la masculinidad con imágenes localizadas altamente predecibles. Los significados generizados no emergen automáticamente de un conjunto dado de “condiciones estructurales” que los gerentes simplemente “actúan”. Al contrario, las metas gerenciales están tan

El análisis se basa en dieciocho meses de observación participante, entrevistas e investigación en archivos en Ciudad Juárez.<sup>11</sup> Debido a mi interés en las subjetividades localizadas, el corazón de los “datos” proviene de etnografías de las fábricas. Es decir, recopilé la información sobre “la constitución de significados generizados” ubicándome al interior de las prácticas, los relatos y las estructuras imbuidas de significado de un taller en particular. Llego a comprender la formación de subjetividades generizadas mediante la interacción, dirigiéndome a las personas y siendo interpelada por ellas. De este modo, las imágenes que siguen no son las de una trabajadora o una observadora, sino las de una “observadora participante”, de alguien de fuera que se ubica tanto literal como metafóricamente en la línea [de producción].

*Ver para creer*

Los significados y subjetividades generizadas que se presentan en Panoptimex<sup>12</sup> parecen ser reflejo directo de relatos externos.<sup>13</sup> En su taller de producción, los supervisores varones dirigen a mujeres jóvenes cosificadas y sexualizadas, aparentemente preconstituidas en casa para ser usadas en la línea. No obstante, lo que más resalta después de un tiempo en la planta es la cantidad de trabajo dedicado a la creación de trabajadores y trabajado-

moldeadas discursivamente como el mismo género y la subjetividad gerencial es la que determina lo que constituye una “condición” pertinente en la toma de decisiones. De manera similar, las prácticas gerenciales de control del trabajo no producen automáticamente un resultado generizado en particular. Como estas mismas prácticas, las respuestas de los trabajadores no se dan al azar, pero tampoco son inherentes a las prácticas del inicio.

<sup>11</sup> La investigación en la que se basa esta discusión se llevó a cabo en Ciudad Juárez durante 1992 y 1993. Se recabó información mediante una observación participativa en los talleres de las maquiladoras, mediante entrevistas con gerentes, abogados, sindicalistas y personas que buscaban trabajo fuera de las fábricas, y mediante una búsqueda en archivos de los periódicos locales de los años setenta y ochenta. En cada una de las fábricas de las que habla este artículo, fui observadora en los talleres —hablaba con los trabajadores y los supervisores— y entrevisté a los gerentes en sus oficinas. Pasé tres meses en la planta de televisores, observando, no trabajando en producción. En la planta de arneses, estuve diez semanas, y en la planta de uniformes pasé seis semanas. En estas dos fábricas trabajé en la línea de producción durante la mitad del tiempo que estuve ahí. En las tres fábricas, después de irme, llevé a cabo una serie de diez entrevistas no estructuradas con grupos pequeños en mi casa con mis compañeros de trabajo.

<sup>12</sup> Todos los nombres de las maquiladoras usados aquí son ficticios.

ras debidamente generizadas. En esta planta de ensamblaje de televisores, la obsesión de los gerentes con lo visual establece los parámetros a partir de los cuales se crean los significados generizados. Las prácticas de control del trabajo basadas en la visibilidad incrementada de los trabajadores construyen mujeres conscientes de sí mismas, y que se vigilan entre ellas mismas, y hombres emasculados. Es así que el enmarque gerencial genera, en vez de simplemente aprovechar, un conjunto particular de subjetividades generizadas y al hacerlo establece un alto nivel de inactividad en el taller.

El gerente de la planta es un sudamericano blanco, rubio, con la mira puesta en las oficinas centrales. Está obsesionado con la estética de “su” fábrica: pintó el taller con los colores de la marca e insiste en que los supervisores usen corbata y los trabajadores, batas. La planta es el orgullo de la compañía: una construcción moderna cuyo diseño ha sido tan exitoso que recientemente un competidor compró los planos para construir una segunda fábrica en la ciudad.

El taller está organizado para que todo sea visible: un panóptico (Foucault 1977) en el que todo está marcado. Las pasarelas están marcadas con cinta amarilla; los sitios para pruebas están señalados con flechas rojas; sobre las máquinas se encienden luces verdes, amarillas y rojas. De las paredes cuelgan grandes gráficos en brillante blanco que documentan los niveles de calidad en rojo, amarillo, verde y negro. Justo encima de la cabeza de cada trabajador se halla una tabla llena de puntos: verde para un defecto, rojo para tres defectos, estrellas doradas para los días perfectos. Los cuerpos de las y los trabajadores también están marcados: batas amarillas para los que acaban de entrar a la fábrica; batas azul celeste para las trabajadoras; azul oscuro para los trabajadores y los mecánicos; batas anaranjadas para las trabajadoras “especiales”; batas rojas para las jefas de grupo; bilet, rimel, delineador de ojos, rubor, tacones, minifaldas, gafetes.... Todo tiene una indicación.

En la parte superior del taller, coronándolo, se encuentran las ventanas. Los gerentes se sientan un piso más arriba, tras los vidrios, mirando, o tal vez no. Desde allá arriba, “vigilan el flujo de la producción”, llamando a un supervisor cuando se detiene el flujo, que es claramente visible desde arriba, y los televisores se amontonan en una parte de la línea, y más adelante quedan huecos, o se ve un montón de aparatos en la parte central de una línea rodeado de un grupo de técnicos. Al final de la tarde, el gerente de la planta y su asistente descienden. Con las manos tras la espalda, caminan lentamente por el taller, se detienen a platicar y hacer bromas, como dice todo el mundo, con “las jóvenes y bonitas”.

El departamento de personal —sus integrantes reciben el nombre de “trabajadores y trabajadoras sociales”— se centra totalmente en los asuntos de la apariencia y la conducta apropiadas, más que en el trabajo mismo. “¡Eso no es de hombres, un hombre con pantalones no se comportaría así!”, le dice una de las trabajadoras sociales a un trabajador joven que le mostró la carta de su ex novia a otros compañeros de la línea. “Recuerden esto: es agradable ser importante, pero es más importante ser agradable”, consuela la trabajadora a una mujer joven que una y otra vez se mete en discusiones con sus compañeras de trabajo. Lo que se evalúa aquí es la conducta, la actitud y las maneras —generalmente en una forma altamente generizada—. Rara vez se tratan las habilidades, la velocidad y la calidad.

El enfoque gerencial en la apariencia de las cosas se refleja, asimismo, en la demografía del lugar de trabajo. Cerca de 80% de quienes trabajan en la línea de producción son mujeres. Se sientan en largas hileras, siempre bajo observación, y repiten los mismos gestos meticulosos unas mil veces durante la jornada de nueve horas. Durante los años ochenta, cuando se volvió complicado contratar mujeres trabajadoras y la mayoría de las maquilas de Juárez comenzó a emplear hombres, la compañía llegó a reclutar un camión lleno de mujeres jóvenes de un poblado rural que se halla a 45 minutos de distancia. La compañía, tranquilizada por la visión de las líneas de producción cubiertas por mujeres, proporcionó a las trabajadoras transporte gratuito para ir y regresar del trabajo durante años.

Las líneas están “controladas por un operador”. El chasis se detiene frente a la trabajadora, ella inserta los componentes y aprieta un botón para que avance. No hay que cumplir con cierto número de piezas, no hay una línea de producción en constante movimiento que las apresure. Pero en esta pecera, nadie quiere que la vean con la línea amontonada tras ella y un espacio vacío al frente, mientras los gerentes se asoman desde sus oficinas arriba. Y si se detiene momentáneamente, aparece el supervisor. “Ah, aquí está el problema. ¿Qué pasa, mi hija?” Pues, el supervisor está, por supuesto, observando, al mismo tiempo que es observado. Da vueltas detrás de las trabajadoras sentadas, vigilando la eficiencia y las piernas a la vez —su mirada, a veces, sobre los “dedos ágiles” que trabajan, a veces sobre la calidad del peinado—. Con frecuencia se detiene al lado de una operadora favorita, charlando, checando la calidad, coqueteando. Su aprobación, con un solo gesto dice “buena trabajadora” y “mujer deseable”.

“¿Lo viste hablando con ella?” Pues los ojos de las y los trabajadores también están trabajando, las miradas rápidas de reojo registran un nuevo

estilo, toman nota de las arrugas que indican que no se planchó la ropa. “¡Uf, mira cómo está vestida!” Sin pensarlo dos veces, las trabajadoras pueden producir cinco términos para referirse a “darle una repasada a alguien con la mirada”. Una mujer joven comenta que cuando empezó a trabajar no usaba maquillaje, sólo se ponía vestidos que le llegaban bajo la rodilla. Y entonces, sus compañeras le empezaron a decir que se veía mal, que se debería “arreglar”. Mientras habla, su mejor amiga inspecciona afectuosamente su rostro maquillado y su minifalda. Dos líneas más allá, otra mujer joven menciona que faltó al trabajo el día anterior porque se quedó dormida, es decir, que no le dio tiempo de arreglarse el pelo y pintarse y alcanzar el camión. Venir a trabajar es ser vista, observar y así observarse y verse a una misma.<sup>14</sup>

Los árbitros últimos del atractivo no son, por supuesto, ni una misma ni las compañeras de trabajo, sino los supervisores y los gerentes. Las trabajadoras platican todo el tiempo sobre quién resulta o no elegida. Para aquellas (pocas) así designadas, la experiencia es de poder personal. “Si lo tienes, presúmelo”, comenta alegremente una trabajadora, mirando primero su playera entallada de encaje y después al supervisor que anda por ahí cerca.<sup>15</sup> Este poder también se usa, con frecuencia, de manera más instrumental. Durante mi primer día en la planta, los guardias detienen a una mujer joven por llegar tarde —una trabajadora conocida como una de las “jóvenes y guapas”, de las favorecidas por la atención de los gerentes—. Rápidamente sube al piso de arriba y convence al gerente de la planta para que interceda por ella. La dejan entrar a trabajar. Las líneas chisporrotean con el chisme.

Los pocos hombres que forman parte de la línea no toman parte en estos juegos. Físicamente segregados, están parados y no sentados, fijando la pantalla y el chasis al aparato, en una punta, y empacando el producto

<sup>13</sup> De manera bastante irónica, esta fábrica no sólo se explica muy fácilmente con la teoría postestructuralista, sino que semeja claramente la “planta patricarcal” descrita por las feministas en los años ochenta (ver nota 2).

<sup>14</sup> Las críticas a la cosificación física de las mujeres han formado parte de la teoría feminista desde sus comienzos. Ver, por ejemplo, MacKinnon 1982. Los análisis feministas del placer que representa ser vista no están tan desarrollados. Una autora que discute esto es Steele 1985.

<sup>15</sup> Mi propio estilo también está bajo escrutinio diario en la fábrica. Mientras escucho las pláticas de todos los días, reconozco el sentido inflado de la presencia física propia descrita por las mujeres en la planta.

terminado, en la otra punta. Se mueven de manera relativamente libre, bromeando y riéndose y llamándose —ruidosos e ignorados—. Es evidente que el supervisor no se para por su sección en la línea y ellos comentan con desdén que tiene miedo de molestarlos. Sin embargo, cuando empiezan a fanfarronear mucho, el supervisor les pone un alto. De manera abrupta, cambia a los más ruidosos, colocándolos en la sección de soldadura donde se sientan claramente incómodos entre las “chicas”, mientras que los otros bromean, no muy convencidos, sobre lo aburrido que es estar “allá”.

Un hombre joven dice que se vino para acá adrede para estar con todas las mujeres. “Pensé que iba a encontrar una novia. Pensé que iba a ser divertido”. “¿Y lo fue?”, le pregunto. Se da una pausa. “Nadie me hizo caso”, responde finalmente, un poco avergonzado, riéndose y con la mirada baja. Su experiencia me recuerda una anécdota que contó una de las mujeres que regresó a la fábrica después de haber renunciado. “Hay buen ambiente aquí”, dice. “En la calle ellos nos molestan, pero aquí, nosotros los molestamos a ellos un poquito. Nos burlamos de ellos y ellos se avergüenzan.” En la fábrica, ser hombre es tener el derecho a mirar, a ser un supervisor. Las posiciones de género y clase están vinculadas discursivamente. Parado de frente a la línea, los ojos fijos en el trabajo, el trabajador en la línea de producción no cuenta como hombre. En el juego central de la planta, él no es ni sujeto ni objeto. Como resultado, no tiene una ubicación desde la cual actuar, ni en su relación con las mujeres de la planta ni en relación con los gerentes de la fábrica.

Lo que llama la atención una vez dentro de la planta es todo el trabajo involucrado en la labor constante para convertir en “mujeres jóvenes” y “hombres jóvenes” *adecuados* a los recién contratados. Los significados generizados se forjan en el contexto de las estrategias panópticas de control del trabajo con las que las mujeres se constituyen como objetos deseables y los gerentes varones como sujetos deseantes. Los trabajadores varones se convierten en no hombres, sin ningún lugar en el juego. Estas identidades son definidas por la gerencia en la estructura de la planta, pero se ven reforzadas por las y los trabajadores. Las trabajadoras jóvenes aprecian la experiencia de ser deseables, así como la utilización de este delicioso aunque limitado poder cuando intentan evadir los aspectos más deplorables del control gerencial. Los trabajadores varones intentan afirmar una masculinidad alterna y en el proceso se vuelven vulnerables frente a la habilidad de la gerencia para cortar de tajo estas afirmaciones.

Los significados generizados que se elaboran aquí son familiares, recuerdan las expresiones de los relatos públicos descritos arriba, así como

las descripciones de las fábricas de producción para la exportación de otras partes del mundo. Estas resonancias sugieren un modelo en el que un único conjunto de representaciones generizadas surge con la lógica de un sistema económico entero, filtrándose después hacia los ámbitos locales. No obstante, incluso entre tales similitudes notamos la plétora de prácticas localizadas en las cuales estos significados repetitivos se constituyen como nuevos.

*Los trabajadores como “insumos”*

A diferencia de Panoptimex, donde los significados y subjetividades generizadas emergentes parecen repetir las que han cristalizado en la discusión pública sobre las maquilas, las feminidades y masculinidades que se construyen en Anarcomex, claramente van por otro camino. Como sus contrapartes de Panoptimex, los gerentes de Anarcomex reiteran los marcos generizados externos. Sin embargo, sus prácticas de contratación y de control del trabajo en relación con el género entran en tensión con sus aseveraciones; y en el contexto de esta contradicción emerge un nuevo conjunto de significados y subjetividades generizadas que diverge totalmente tanto de los relatos públicos como de aquellos de Panoptimex.

Anarcomex ensambla arneses (sistemas eléctricos de los carros) y los gerentes distantes definen a los trabajadores como simplemente otro conjunto de insumos. Como resultado, están más preocupados por encontrar a los “trabajadores correctos” que por dirigirse a los que ya tienen. Esto tiene sus ramificaciones en todo el proceso de trabajo. Los gerentes tienen muy poca presencia en el taller y se ocupan aún menos de hablar a las subjetividades de los trabajadores —ya sean generizadas o no— en la línea. Como resultado, dada la alta demanda de mujeres trabajadoras y la enormidad de la planta, tienen dificultades para atraer a un número suficiente de mujeres jóvenes al trabajo. A pesar de que la fuerza de trabajo es predominantemente masculina, continúan haciéndose eco de los relatos hegemónicos y definiendo a las mujeres como las trabajadoras ideales y a los hombres como innatamente inapropiados para el trabajo de la maquila.

Los trabajadores varones responden a esta combinación de ausencia y depreciación gerencial mediante la apropiación del espacio social, sexual y laboral del taller; al hacerlo crean una masculinidad que a la vez restringe a sus compañeras trabajadoras y cuestiona la falta de respeto de la gerencia. Las trabajadoras se ubican en la intersección entre dos discursos generizados contradictorios y constituyen identidades que sostienen la asertividad y la pasividad, el trabajo y la sexualidad en una compleja tensión. Los significa-

dos generizados que emergen aquí pueden remontarse no sólo a los antecedentes locales, sino que además tienen efectos locales, en tanto debilitan los intentos gerenciales de control de los cuales surgieron en un principio.

El taller de la fábrica está sucio, es muy antiguo y es caótico; se trata de una enorme estructura tipo granero con pisos y paredes grises y focos fluorescentes que cuelgan de techos cavernosos. Del lado derecho del edificio, circulan grandes tableros. Del lado izquierdo, tableros más pequeños dan vueltas a una velocidad más alta y cada tanto se halla una estación de empalme rodeada de cables de todos los colores y largos imaginables. Todo obstruye la vista de todo lo demás.

El gerente de la planta es un estadounidense con muchos años de experiencia en la producción de arneses en los EUA, pero muy pocos en la frontera. Su español no es muy bueno y se mantiene a distancia del taller. Tiende a discutir sobre los problemas “culturales” de México y está especialmente preocupado por los supervisores mexicanos a quienes ve simultáneamente como reacios a responsabilizarse por los problemas y sumamente autoritarios y controladores en la línea de producción. Como resultado, alienta a los supervisores a centrarse en los índices. “Una línea es como una tienda de abarrotes. El supervisor ... compra insumos y vende un producto y tiene que balancear sus libros.”

No es de sorprender que en este marco, los supervisores se destaquen por su ausencia en el taller. Todos —incluidos los trabajadores y las trabajadoras— saben de los números: número de defectos, de arneses no ensamblados, de trabajadores y trabajadoras extra por línea. Los supervisores organizan con frecuencia reuniones en las que les informan cuáles son las cifras para la semana y los regañan por no hacerlo mejor. Pero no hay quien esté ahí en la línea de producción, inclinado sobre los hombros de los trabajadores viendo como trabajan. Los supervisores estudian detenidamente los números, no los cuerpos.

No es que la gerencia no se preocupe por el carácter de los trabajadores. Al contrario, desde el gerente de la planta hacia abajo, conseguir a los trabajadores “adecuados” es motivo de inquietud. Sin embargo, se centran no en hacer buenos trabajadores, sino en encontrarlos. Como resultado, la gerencia dedica mucha más energía a las estrategias de contratación que a las de control del trabajo. La lógica es que una vez que se haya contratado al tipo correcto de trabajadores, el control del trabajo se dará por añadidura. En consecuencia, al hablar sobre el desorden que reina en el taller, el gerente de la planta comenta: “Nadie puede controlar a 2 000 jóvenes” y a continuación describe los intentos por atraer a más trabajadores.

Este centrarse en contratar a los trabajadores “adecuados” desde el principio es especialmente problemático, porque el criterio central para ser un “buen trabajador” es ser mujer y la fábrica nunca ha logrado contratar más de un 40% de mujeres. Dado su tamaño —la planta es 50% más grande que Panoptimex— y la incapacidad de los gerentes para abordar las subjetividades generizadas en el taller, Anarcomex no puede ni empezar a competir por trabajadoras mujeres.<sup>16</sup> Hoy en día, la fuerza de trabajo es 65% masculina.

Estas cifras no son inherentemente problemáticas para el control del trabajo, como veremos en el caso de “Androgimex”, que se trata más abajo. Sin embargo, el hecho de que no se pretende en absoluto que el salario sea “familiar” parece hacer que los gerentes de Anarcomex, tanto mexicanos como estadounidenses, se muestren reacios a distanciarse del marco público que define a la mujer como trabajadora apropiada para la maquila, incluso ante la evidencia de su fuerza de trabajo mayoritariamente masculina. En vez de ello, los gerentes hacen comentarios despectivos sobre la disposición de sus empleados jóvenes a aceptar los empleos de Anarcomex. Marcos, el gerente de calidad, comenta “Supón que tengo veinte años. Sé que con este trabajo no puedo mantener una familia. Obviamente que voy a buscar algo mejor”. Afirmar que el trabajo es trabajo de hombres sería definirlo como un trabajo mal pagado. Cuando se enfrentan a tener que decidir entre cuestionar las prácticas salariales de la maquila o la virilidad de los trabajadores, los gerentes eligen cuestionar a sus subordinados. Como resultado, los gerentes de Anarcomex mantienen sus prácticas y relatos generizados en tensión permanente, mirando con desprecio a la gran mayoría de su fuerza de trabajo.

Debido a la idea de la gerencia de que la aptitud para el trabajo y su actitud ante él se establecen al ser contratados, no sorprende el hecho de que la mayor parte de los mecanismos de control del trabajo que emplean sean de carácter punitivo. Como sucede en otras plantas, los retardos y ausencias se castigan con un recorte al salario. Los “técnicos” —trabajadores que han sido promovidos y llevan a cabo gran parte de la supervisión diaria— se acercan constantemente a los trabajadores para regañarlos por producir defectos, por sentarse, por desaparecer de sus puestos. Pero, como indica su título, su enfoque central está en los asuntos técnicos y no en los personales.

<sup>16</sup> Para el tema de las jerarquías aceptadas en los trabajos de la maquila, ver Iglesias 1987, Fernández-Kelly 1983, Tiano 1994, Catanzarite y Strober 1993.

Las individualidades de los trabajadores no se incorporan ni al trabajo ni al lugar de trabajo.

En general, son los trabajadores los que se mantienen a raya unos a otros. A diferencia de la planta de televisores, el ensamblaje se hace de pie frente a una línea en movimiento. Los trabajadores siguen a los tableros. Si los trabajadores experimentados quieren tomarse un descanso, pueden trabajar más adelante, metiéndose en la estación de trabajo previa y reapareciendo justo a tiempo para terminar el siguiente tablero, desplazándose ahora a través del territorio de un trabajador adyacente. Sin embargo, en la mayoría de las estaciones de trabajo, parte del trabajo asignado depende de que se completen los pasos anteriores y es difícil de hacer si ya se ha avanzado en los pasos siguientes. Como resultado, este ritmo de trabajo —o incluso la incapacidad real para mantenerlo— interrumpe el trabajo de los que están alrededor. De este modo, los límites para la velocidad del trabajo son sociales y laterales, dependen de la tolerancia de los compañeros y la cara dura del trabajador en cuestión. Son los trabajadores, más que los supervisores, quienes ocupan un lugar central en el control del trabajo y esto deja gran parte de la vida diaria de la fábrica en sus manos.

El papel central de los trabajadores en la vigilancia del resto no se transforma, sin embargo, en una inversión en el trabajo mismo. Al contrario, en el contexto de una desconexión extrema entre los trabajadores y su producto, estas interacciones sociales exacerbadas adoptan una vida propia. A lo largo de los días saturados por la falta de significado del trabajo, los trabajadores crean en el taller un mundo de juegos irresistible, lleno de risas y ritualizado. De hecho, la fábrica tiene reputación en otros lados por la vida social de coqueteo y provocación que se lleva a cabo entre sus cuatro paredes.

Sin embargo, este mundo social no es neutral en términos genéricos. Al ocupar el vacío que ha dejado la gerencia, los trabajadores varones determinados a restablecer su masculinidad, la afirman en este espacio. Las y los trabajadores nuevos, con uniforme anaranjado, son recibidos en cuanto entran al taller por una serie de voces masculinas. “Zanahorias, zanahorias”, dice el estribillo. Pero muy pronto las mujeres recién llegadas reconocen un llamado diferente: “Zanahoria, ven. ¡Ven aquí! ¡Aquí está tu conejo!” Chiflidos y sonidos de besos siguen a las mujeres a medida que caminan línea por línea hasta su nueva estación de trabajo. Después de un par de días están deseando el uniforme azul marino que utilizan los demás trabajadores para escapar de la visibilidad exacerbada del brillante uniforme de recién llegada.

El nuevo uniforme sólo cambia la intensidad. Aunque con el nuevo uniforme disminuyen los susurros y los llamados, se suavizan y personalizan, las voces masculinas nunca se detienen. La sexualidad —tanto para las mujeres como para los hombres jóvenes de la planta— es una entretención, ocupación y preocupación fundamental; y en el juego del coqueteo, los hombres actúan y las mujeres reciben. Los trabajadores varones dejan sus lugares para coquetear con sus potenciales novias. Las mujeres les dan la espalda a sus arneses para platicar con sus galanes. Los hombres las llaman o visitan, las mujeres sonríen y platican en respuesta, ya sea con entusiasmo o con cierta distancia educada. Pero si pasan por alto los galanteos, lo hacen bajo su propio riesgo. “No seas estirada”, aconseja una mujer joven, “Si te portas así, no importa lo bonita que seas, nadie te va a hacer caso”.

Los trabajadores varones afirman su masculinidad no sólo mediante las interacciones sexualizadas con sus compañeras mujeres, sino también menospreciando la capacidad de las mujeres para llevar a cabo el trabajo. De este modo, todo el día hablan a gritos sobre cómo el trabajo es “realmente” trabajo de hombres: se realiza de pie, requiere de velocidad y resistencia. Señalan a las mujeres que son lentas o están descansando. Comentan que las mujeres no necesitan realmente trabajar. Se atraviesan cuando sus compañeras intentan aprender nuevas posiciones. Y describen la sexualidad de las mujeres como inherentemente problemática en el trabajo. Así, al referirse a una compañera que actuaba como “una mujer de la calle”, un hombre joven comenta: “Si la línea fuera más rápida y hubiera más presión, te aseguro que no tendrían tiempo para pasársela agarrando... de esa manera”. Unas cuantas líneas más abajo otro hombre se queja: “No deberían usar minifaldas. Aquí en el trabajo hay que estar en el baile; de esa manera no se puede”.

Aunque las mujeres trabajadoras generalmente entran al ámbito del juego sexual en los términos que establecen sus compañeros trabajadores, se resisten a su denigración como trabajadoras. No hacen ningún intento por elaborar el trabajo como inherentemente femenino. Sin embargo, están muy conscientes de las preferencias de la gerencia por contratar mujeres, a la vez que pasan por alto la afirmación de los gerentes de que su valor reside en su docilidad. Se ubican en la intersección de dos discursos de dominación y elaboran una feminidad marcada tanto por una sexualidad ritualmente receptiva como por una personalidad de trabajadoras sumamente capaces.

De este modo, los significados generizados definidos aquí divergen tanto del sentido como de la uniformidad de aquellos que se han constituido

como relatos públicos y en Panoptimex. La autoridad de supervisor y el derecho a mirar no definen la masculinidad. En vez de ello, la masculinidad en el taller está constituida mediante la actividad y la agresividad de cara a las mujeres trabajadoras —tanto en la esfera de la sexualidad como en la esfera del trabajo—. De igual modo, la feminidad no se define en torno a la cosificación. En vez de ello, lo que cuenta como feminidad está fragmentado. Sexualmente, ser femenina no es ser *mirada*, sino más bien recibir, en una especie de juego, los comentarios de los trabajadores varones. Y los trabajadores varones son quienes tienen el poder para juzgar si las mujeres responden adecuadamente. Ser una buena trabajadora, por otra parte, significa específicamente no jugar, centrarse en el trabajo. Aquí, las mujeres mismas juzgan qué es lo que cuenta, con el telón de fondo de las distantes voces de los supervisores. Así, aquí los significados generizados se cuestionan y son contradictorios, evolucionan en las luchas entre los trabajadores y la gerencia y entre los trabajadores varones y las trabajadoras, y en el proceso dejan un espacio para que maniobren todos los trabajadores, pero especialmente las mujeres.

Estos significados generizados tienen antecedentes localizados y efectos localizados. Emergen en respuesta al uso de métodos de control del trabajo punitivos más que disciplinarios (Foucault) y a los cuestionamientos de la gerencia sobre la masculinidad de los trabajadores. Al tratar a los trabajadores como insumos y no dirigirse a ellos como individuos en el taller, los gerentes sin quererlo permiten que el género sea definido por los trabajadores, lo que erosiona el control del trabajo y constituye subjetividades que entonces no tienen la capacidad ni para legitimar ni para castigar. Poco después de que terminé mi periodo en la fábrica, la mitad de la fuerza de trabajo se cambió a otro edificio, una mudanza muy costosa que dejó ociosa gran parte de la maquinaria de la planta. El gerente de la maquila explicó simplemente que habían sentido que la fábrica era “demasiado difícil de controlar”.<sup>17</sup> El conjunto de significados generizados que se constituían mediante las prácticas de contratación y de control del trabajo debilitaban esos mismo intentos de control.

<sup>17</sup> Una fábrica con una estructura similar propiedad de la misma compañía tuvo graves problemas con la fuerza de trabajo poco tiempo después. Aunque nunca me dejaron entrar, surge la pregunta de si una dinámica en el taller similar a la descrita aquí creó finalmente un espacio social en el que se pudo desarrollar una resistencia más organizada.

*El género oculto*

En Panoptimex, los significados generizados se hacen eco de los de las discusiones públicas, mientras que en Anarcomex divergen de este paradigma. Sin embargo, en Androgimex, no se materializa ningún significado generizado. Las definiciones de feminidad y masculinidad que cristalizan en las discusiones públicas elitistas están presentes aquí, así como muchas otras definiciones por el estilo, pero la negación de la importancia del género de parte de la gerencia, junto con el carácter de las luchas en y sobre la producción, hace a un lado la importancia del género como un eje central de la subjetividad en la vida cotidiana del taller. Como resultado, aunque se alude a varias definiciones de género, se habla sobre ellas y se utilizan en el ámbito de la producción, no emerge como dominante ninguna en particular.

A diferencia de las maquiladoras discutidas arriba, en Androgimex, el centro de la atención en las prácticas cotidianas de los trabajadores es la producción y no la sexualidad. Aquí, las habilidades cuentan. Como trabajan a destajo, los trabajadores pueden incrementar de manera considerable sus salarios semanales haciendo uso de su experiencia y de un trabajo sostenido. Esta posibilidad, y los juegos y conflictos que genera la estructura a destajo en general, llevan la atención y el enfoque hacia el trabajo mismo. Al mismo tiempo, la experiencia de los gerentes con una huelga a principios de los ochenta terminó con cualquier tipo de ilusiones sobre la docilidad de las mujeres y los empleos no están marcados por el género en el taller. Las mujeres y los hombres trabajan lado a lado, concentrados en la costura, los cuerpos cubiertos por uniformes y gorras que oscurecen las marcas de género. Las subjetividades generizadas, sexuales y de otro tipo, están silenciadas. La retórica generizada abunda, pero hay tantas opiniones sobre las mujeres, los hombres y el trabajo como hay gerentes, supervisores y trabajadores que las sostienen, y no hay una correspondencia entre la posición en la producción y una perspectiva sobre el género. Como resultado, las categorías generizadas, sin conexión con los ejes fundamentales de lucha por el control en la fábrica, no desaparecen, sino que se hunden en la insignificancia de la interacción cotidiana en el taller.

Androgimex produce batas desechables para hospitales. La impresión que se recibe cuando se entra por primera vez a la planta es de total uniformidad entre el caos. Los trabajadores están desparramados por toda su área, vestidos con los uniformes azules y gorras azul celeste producidos en la planta. No hay líneas. En vez de ello, los trabajadores cosen, doblan o empacan febrilmente en grupos: lanzando sus productos terminados en

montones que se acarrearán o se transportan en carritos hacia el siguiente paso del proceso. A punto de desplomarse, los montones se descargan en el sitio de producción correspondiente, donde inmediatamente se vuelven parte de la próxima etapa del proceso.

La música retumba en la fábrica. De vez en cuando, se oyen fuertes “woos” cuando se escucha una canción particularmente favorita. Si la música es especialmente inspiradora, la conmoción puede terminar en un baile —un par de uniformes azules que bailan salsa en el pasillo—, a veces un hombre y una mujer, a veces dos mujeres, a veces dos hombres. Los “woos” se expresan para recibir otras cosas también: la entrada al taller sin el uniforme o la gorra azules esterilizadas que son un requisito o el intento de alguna desafortunada alma por platicar en privado con alguien del “sexo opuesto”. Estos arrebatos siempre dan placer y animan, contribuyendo, para el observador casual, al sentido de desorganización y juego en el trabajo.

Y, sin embargo, las apariencias engañan. La característica más destacada de esta planta es lo duro que trabaja la gente. En esta fábrica, la producción misma se impone. Esto se debe en parte al hecho de que a los trabajadores se les paga por cada pieza producida. Vale la pena trabajar duro. A pesar de todo, cuando se les pregunta por qué se ponen metas más altas que las impuestas por la planta misma, las respuestas generalmente hablan no de dinero, sino de volver la vida laboral más soportable.<sup>18</sup> Una mujer comenta: “Yo trabajaba en arneses. Me aburría tanto que me iba al baño y me dormía. Aquí digo, hoy voy a hacer tantos y así no me aburro tanto”. El trabajador que está un poco más allá en la línea compara su producción con la de ella, diciéndome todo el tiempo que *hoy* va a producir más que ella.

Prevenir el aburrimiento es parte de la razón para centrarse en el trabajo, la otra es la posibilidad de obtener un sentimiento de control. Los dobladores más rápidos de su sección comparten un lado de una mesa. Ambos tienen una meta diaria personal más alta que la de la fábrica y los dos se dan permiso para dejar de trabajar cuando llegan a su cuota o a las 2:45, aunque la jornada termina oficialmente a las 3:05. “De esta manera *yo* decido lo que hago”, dice uno de ellos. Un día la líder de su grupo insiste en que siga trabajando después de que ha alcanzado su propio límite. Después de un largo y agresivo altercado, regresa a trabajar. Pero al día siguiente

<sup>18</sup> Michael Burawoy describe un proceso similar referido al trabajo a destajo en Burawoy 1979.

produce exactamente la cuota requerida y termina a las 3:05 puntualmente. “No me va a molestar más con eso”, expresa con satisfacción adusta. Tiene razón.

El trabajo a destajo fomenta un enfoque en el trabajo no sólo porque les da a los trabajadores un sentido de control, sino precisamente porque es el sitio de tantos conflictos menores. Unos cuantos meses antes de mi llegada, la gerencia incrementó las cuotas, supuestamente como consecuencia de un patrón de doblado nuevo y más sencillo. Los salarios bajaron. Las doce personas de la sección acordaron producir exactamente la cuota y nada más. Duraron una semana, hasta que un sermón amenazante de parte del sindicato y del jefe de producción los asustó y regresaron al ritmo antiguo. Ahora se cuenta y vuelve a contar la anécdota: evidencia algunas veces de la imposibilidad de la acción colectiva, a veces de la capacidad del trabajador que cuenta la historia para defenderse, sean cuales sean las consecuencias.

El suceso se repite en miniatura una y otra vez. El material es escaso y la producción se cae. ¿Quién paga por el tiempo perdido: la compañía o los trabajadores? Los trabajadores se quejan del supervisor, cuestionan sus cheques con el sindicato, pelean entre ellos por el material. “Él se roba material”, dicen los susurros después de que se descubre en el acto a un trabajador, durante una operación de vigilancia a la hora del almuerzo. Las peleas y las quejas son constantes. El efecto no es disruptivo. Al contrario, esta serie de conflictos proporcionan un espacio en el que los trabajadores pueden insistir en el respeto y la dignidad humana y en el que se pueden negociar factores específicos del trabajo, sin cuestionar el funcionamiento integral de la planta.

Esta forma de control del trabajo mediante el conflicto funciona, en parte, porque los trabajadores son valiosos en el negocio del vestido. En la industria electrónica o de arneses, la mayoría de los trabajadores pueden capacitarse en menos de dos semanas. No se puede forzar a la compañía a negociar a menos que los trabajadores puedan amenazar con organizarse ampliamente. Así, los conflictos constantes simplemente conducirían a una constante rotación de personal. Sin embargo, coser, a pesar de su carácter de baja tecnología, es una habilidad que no se adquiere fácilmente. Esto se refleja en el proceso de contratación, para el que las fábricas del vestido intentan robarse los trabajadores unas a otras y en el hecho de que los trabajadores que laboraban previamente en la planta son recontratados, sin hacer muchas preguntas. Y esto se refleja en el taller donde los trabajadores a veces sí ganan concesiones menores. En este contexto, las luchas pueden ser un factor para la estabilidad. El control del trabajo en esta planta se logra

precisamente a través de estas luchas constantes por cuándo, dónde y cuánto. Los salarios un poco más altos muestran que la gerencia ha tenido que responder a algunas de estas demandas, pero las luchas por la manera exacta de interpretar las reglas sirven no sólo para renegociar cantidades, sino también para reafirmar el derecho de la gerencia para establecer las reglas desde un comienzo.

Esta paz permanentemente negociada tiene una historia, una historia con implicaciones para el género y para los procesos de producción. En 1981, la fuerza de trabajo era casi por completo femenina. Un conflicto entre dos sindicatos paralizó la producción y precipitó una huelga de un año que todavía se recuerda en la ciudad debido a su violencia. Poco después de la huelga, cuando perdió credibilidad la docilidad putativa de las mujeres, la gerencia comenzó a contratar hombres. El gerente actual de la planta fue contratado al finalizar la huelga. Habla sobre el sindicato, las tasas por pieza, la "familia Androgimex", pero el género no atrae su atención. A diferencia de muchos de sus colegas gerentes de la industria maquiladora, está convencido que el género no importa.

Esta actitud es visible en la planta. Los signos generizados se minimizan en el taller. Debido a que el producto es estéril, se prohíben las joyas, el maquillaje y las barbas. Los trabajadores usan uniformes azul marino abotonados hasta el cuello y gorras que cubren todo el pelo. No pueden quitárselas ni siquiera mientras comen. A primera vista, todos se ven iguales e incluso es difícil distinguir el sexo de las personas. Un joven que conocí trabajando en otro lado había trabajado brevemente en la planta y la había dejado. "No se sabía quiénes eran las bonitas", se quejaba. La primera vez que uno ve a los compañeros de trabajo afuera es un shock, hasta cierto punto algo obsceno, como si todos se hubieran quedado sin ropa. Las miradas se dirigen a los lados y las sonrisas son incómodas.

La planta es 55% masculina, 50% en el área de uniformes donde se hace toda la costura. Los hombres y las mujeres hacen el mismo trabajo. Una vez que se logra descodificar el azul que cubre a todos, se puede ver a muchos hombres inclinados sobre las máquinas de coser produciendo con rapidez uniformes al lado de sus colegas mujeres. La mujer encargada de las contrataciones me dice: "Los líderes de grupo algunas veces sí piden mujeres para trabajos específicos, pero no en la sección de uniformes, ¡por supuesto que no! ¡Ahí es costura!" La costura es un trabajo duro con una alta tasa de rotación, a veces de hasta 20% mensual. Los líderes de grupo, deja implícito, toman a quien puedan conseguir.

Sin embargo, esto no es totalmente cierto. En el área de uniformes, las proporciones por sexo van de un 30% hasta 70% en secciones dedicadas al mismo trabajo. Los y las líderes de grupo, generalmente mujeres que comenzaron en la líneas de producción hace muchos años, tienen opiniones firmes y marcadamente idiosincráticas acerca del género y de hecho sí solicitan su sexo preferido cuando piden trabajadoras o trabajadores. Una de ellas comenta: “No me gusta trabajar con hombres. Son como niños grandes”. En la siguiente sección, la líder de grupo está en desacuerdo: “Yo prefiero trabajar con hombres”, dice. “Tienen menos problemas con sus hijos y esas cosas”. No es que el género no esté articulado en esta planta. Al contrario, las opiniones se dan a montones. Pero a pesar de que se expresan con fervor, estos comentarios están distribuidos de manera errática. No hay “línea” en cuanto al género.

En esta fábrica, la importancia de las habilidades, la institución del trabajo a destajo y la presencia motivada por la huelga de un sindicato en semifunciones, se combinan para crear un contexto en el que el control del trabajo se negocia parcialmente, en vez de estar simplemente impuesto. Las luchas cotidianas resultantes adoptan la forma de altercados desapasionados que pasan por alto las subjetividades generizadas. En un contexto en el cual los cuerpos se oscurecen, están literalmente ocultos y en el que las luchas centrales de la planta —tanto las que se dan entre la gerencia y los trabajadores como entre los trabajadores mismos— se plantean en relación con asuntos directamente relacionados con la producción, el género deja de ser una categoría significativa. Esto no implica que haya alguien en la fábrica que olvide su identidad de género o que la gente no tenga mucho que decir acerca del género cuando se le pregunta. De hecho, los discursos generizados proliferan aquí, en cantidad si no en importancia. Sin embargo, existen muchas opiniones diferentes, precisamente porque ninguna está vinculada a conflictos centrales referidos al control del trabajo ni a la vida laboral en la planta. Como resultado de la irrelevancia del género para las luchas por el poder y el control, este pierde su importancia práctica y vivencial en el día a día de la planta.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Como trabajadora de campo, me tomó mucho más tiempo darme cuenta de la insignificancia del género que lo que me tomó darme cuenta de sus numerosas encarnaciones. Barrie Thorne presenta un planteamiento elegante de este problema en Thorne 1990.

### Panoptimex revisitado

Los relatos públicos sobre las maquiladoras en Ciudad Juárez siguen explicando la docilidad y maleabilidad de las trabajadoras jóvenes y lo flojos e incompetentes que son sus contrapartes masculinas. Androgimex, Anarcotex y Panoptimex están todos incrustados en este marco, sin embargo, los significados y subjetividades generizados de los tres difieren profundamente, tanto de este sentido común más amplio como uno de otro. Si enfocamos nuestra lente al interior de estas fábricas, en vez de dirigir nuestra mirada a las debates públicos que se dan sobre ellos, se vuelven visibles estos patrones distintivos y los contextos discursivos que les dieron forma.

El enfoque de este análisis centrado en las diferencias “superficiales” y no en las “similaridades esenciales” tiene una razón teórica de ser. Obviamente, existen puntos en común en los significados generizados de estos tres talleres. No obstante, ya se ha dicho mucho sobre la “naturaleza arquetípica” de los “roles sexuales” mexicanos. En ese contexto, las diferencias que emergen son particularmente llamativas. Cualquier proyecto de transformación debe ser capaz de reconocer la amplia gama de especificidades vividas que una “sola cultura” puede abarcar.<sup>20</sup> Así, aunque sería perverso no reconocer las similaridades, en esta lectura he decidido poner en primer plano las diferencias cruciales de los significados y subjetividades generizadas que emergen incluso en estos ámbitos estrechamente cercanos.<sup>21</sup>

En Anarcotex, la definición que manejan los gerentes de los trabajadores como insumos los lleva a pasar por alto toda subjetividad de obreras y obreros y a menospreciar activamente la de los trabajadores varones. Las respuestas de los trabajadores ante esto producen un conjunto distintivo, local de feminidades y masculinidades. La masculinidad del trabajador del taller se define en torno al control de la producción —tanto del trabajo como de sus compañeras— mientras que la feminidad del taller se configura casi en su totalidad en torno a la sexualidad receptiva. De manera muy contrastante, en Androgimex, el proceso laboral hace posible el surgimiento de

<sup>20</sup> Véase, por ejemplo, Paz 1950 y Stevens 1973. Para una crítica a estos textos, ver Gutmann 1994.

<sup>21</sup> Jennifer Pierce (1995) emplea la estrategia opuesta. En un estudio de varios lugares de trabajo, pone énfasis en la manera en que los abogados y paralegales de diversas firmas de abogados.

subjetividades basadas en el trabajo, incluso aunque la necesidad de un lugar de trabajo estéril y la desilusión de la gerencia con la docilidad de las trabajadoras lleva a la minimización de marcadores de género en el taller. El resultado es una proliferación de significados y subjetividades generizadas, en la que no domina ningún conjunto único de masculinidades o feminidades.

De entre las tres fábricas, las estructuras de significado generizadas presentes en Panoptimex son las más difíciles de distinguir de aquellas de los relatos públicos con las cuales están imbricadas. Lo que cuenta como “propio de las mujeres” o “propio de los hombres” está tan cercano a la definición que se maneja en las discusiones externas que, visto desde cierta distancia, parece una simple reflexión de esta. Sin embargo, una vez que nos centramos en los discursos en el nivel de la fábrica, se vuelve claro lo vitales que resultan estas prácticas locales para traer a la vida a las mujeres dóciles y a los hombres inapropiados de la definición externa.

Los gerentes de Panoptimex suscriben las ideas dominantes sobre la trabajadora ideal de la maquila y la fuerza de trabajo pequeña hace que sea posible que sus prácticas de contratación se ajusten a esta imagen. No obstante, la manera en que se centran en lo visual es lo que los empuja y les permite poner en práctica esta visión en el taller. La fábrica está montada para ser vista y para mirar de una forma específica. Las mujeres jóvenes sentadas en largas líneas completan el panorama apropiado, en su propia experiencia cotidiana sexualizada y en la de los gerentes. Los gerentes de todos los niveles utilizan estrategias para asegurar su presencia. Su decisión de traer todos los días en camión a las mujeres jóvenes del campo habla de su determinación para mantener una fuerza laboral mayoritariamente femenina. Pero las mujeres trabajadoras también responden a esta imagen. A diferencia de la mayoría de las maquilas, las trabajadoras que se van a otras fábricas generalmente intentan regresar. Nueve horas de cosificación resultan menos asfixiantes que nueve horas de invisibilidad.

Se contrata mujeres para trabajar en un panóptico por las mismas razones que se las contrata en primera instancia: porque el marco gerencial para el control del trabajo es asegurar que la producción se vea bien. En un espacio habitado por supervisores varones y trabajadoras, esta modalidad cosificadora de control constituye un conjunto particular de subjetividades generizadas. Las identidades laborales y sexualizadas de las trabajadoras confluyen en el taller, y los pocos trabajadores varones que hay, pierden su derecho a la masculinidad en virtud de que están ubicados en el lado equi-

vocado de la lente. Aunque las representaciones y subjetividades generizadas se hacen eco de las que se hallan incrustadas en las discusiones públicas, en el taller encarnan en el contexto de prácticas gerenciales específicas. Incluso las representaciones compartidas deben ser construidas y actuadas por seres vivos en contextos específicos. De este modo, al buscar entender la construcción de significados y subjetividades generizadas, debemos observar la configuración particular de marcos localizados y prácticas cotidianas dentro de las cuales emergen.

### **La teorización de especificidades**

“Si se presta atención a la vida de una mujer, y se examina con cuidado, debe admitirse que los efectos del género vivido son por lo menos, a veces, impredecibles y fugaces” (Riley 1988: 6). Esta invitación a la cautela, escrita por Denise Riley a fines de los años ochenta, estaba dirigida no a una clase académica sexista, sino a más de una década de teoría feminista. En el proceso de delimitación y análisis de la opresión de “las mujeres”, ella y otras críticas alertaban que las ideas del género como un sistema binario se estaban fortaleciendo y reemplazando al esencialismo biológico por uno sociológico.<sup>22</sup>

Las palabras de Riley resumen una de las metas centrales del feminismo postestructural: elaborar un lenguaje capaz de describir el género en toda su heterogeneidad palpable y significación fluctuante. A pesar de este enfoque, la impredecibilidad e inconsistencia del género se han mencionado más de lo que se han explorado, y, en su mayoría, las teóricas que trabajan en esta tradición han elegido no investigar más allá la especificidad vivida del género. En vez de ello, gran parte de este análisis se ha quedado en el nivel de los supuestos discursos hegemónicos; por ejemplo, el diálogo en curso de Judith Butler con el psicoanálisis (1990, 1993) o la propia discusión fascinante de Riley con el significado cambiante de “la mujer” en la historia (1988). Este centrarse en las categorías intelectuales, aunque ciertamente es crucial, supone implícitamente la extensión y resonancia social de una particular comprensión discursiva del género.<sup>23</sup> La pregunta sobre

<sup>22</sup> Véase, por ejemplo, Butler 1990, esp. cap. 1

<sup>23</sup> La tendencia a teorizar las estructuras de significado generizadas en el nivel de una cultura dada refleja en parte el legado de las antropólogas feministas que fueron las primeras en señalar y delinear los significados distintivos que conciernen a la feminidad y

cómo varían estas representaciones en diferentes ámbitos de dominación localizados, incluso aquellos que comparten elementos de un marco discursivo común, sigue sin explorarse.

De este grupo de académicas, los análisis históricos de Joan Scott han sido los que más lejos han ido hacia el reconocimiento y descripción de los diversos contextos sociales, así como hacia la complejidad de los significados generizados. Sin embargo, incluso esta investigación se centra en la discusión pública, dejando abierta la pregunta de cómo se vuelven específicas y se viven las representaciones generizadas en ciertos sitios en particular.<sup>24</sup> Las teóricas feministas postestructuralistas han argumentado que el género es una construcción discursiva y han enfatizado su contenido variable. La investigación descrita arriba busca fundamentar y especificar estas aseveraciones.

La subjetividad generizada sí parece ser “impredecible” y “fugaz”, pero sus modificaciones no son ni arbitrarias ni aisladas. El género es una relación social: una estructura de significados establecido por y entre sujetos vivientes en las prácticas de la vida cotidiana. Como tal, los significados de la feminidad y la masculinidad varían con estas interacciones, con las estrategias, marcos y subjetividades de aquellos que habitan un ámbito específico y con el resultado de sus luchas. Cuestionar las categorías convencionales generizadas con las que narramos nuestros relatos es una meta importante de la teoría feminista. Sin embargo, esto no implica distanciarse de estos relatos para dirigirse hacia una historia de las categorías. La pregunta sobre cómo se construyen y viven estas categorías en la interacción diaria es precisamente la pregunta que debe preocuparnos ●

Traducción: **Cecilia Olivares**

la masculinidad en diversos contextos culturales. Sherry Ortner y Harriet Whitehead presentaron en 1981 un conjunto de ensayos que fue un parteaguas. Cada ensayo describía una configuración cultural diferente de significado generizado. Las teóricas del feminismo postestructuralista han continuado en esta vena, enfatizando el contenido variado de los sistemas de significado generizado, pero tomando como una premisa dada el que el nivel pertinente de variación es el de un sistema lingüístico o una cultura como un todo.

<sup>24</sup> Véase, por ejemplo, Scott 1988d.

## Bibliografía

- Carrillo Jorge y Alberto Hernández, 1985, *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, SEP/CEFNOMEX, México, D.F.
- Baron, Ava, 1991, "Gender and labor history: Learning form the past, looking to the future", en *Work engendered: Toward a new history of American labor*, Cornell University Press, Ithaca, pp. 1-46.
- Benería, Lourdes y Martha Roldán, 1987, *The crossroads of class and gender*, University of Chicago Press, Chicago.
- Burawoy, Michael, 1979, *Manufacturing consent*, University of Chicago Press, Chicago.
- Butler, Judith, 1990, *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*, Routledge, Nueva York.
- Butler, Judith, 1993, *Bodies that matter: On the discursive limits of "sex"*, Routledge, Nueva York,
- Catanzarite, Lisa y Myra Strober, 1993, "The gender recomposition of the maquiladora labor force", *Industrial Relations*, núm. 32, invierno, pp. 133-47.
- De Lauretis, Teresa, 1987, "The technology of gender", en Teresa de Lauretis, *Technologies of gender: Essays on theory, film and fiction*, Indiana University Press, Indiana.
- Elson, Diane y Ruth Pearson, 1986, "Third World manufacturing", en *Waged work*, coord. *Feminist Review*, Virago, Londres
- Fernández-Kelly, María Patricia, 1983, *For we are sold, I and my people: women and industry in Mexico's Frontier*, State University of New York Press, Albany.
- Foucault, Michel, 1977, *Discipline and punish*, Vintage Books, Nueva York.
- Gutmann, Matthew, 1994, "The meanings of macho: Changing Mexican male identities", *Masculinities*, núm. 2, primavera, pp. 21-33.
- Iglesias Prieto, Norma, 1987, *La flor más bella de la maquiladora*, SEP, México.
- Haraway, Donna, 1985, "A manifesto for Cyborgs: science, technology, and socialist feminism in the 1980s", *Socialist Review*, núm. 15, marzo-abril, pp. 65-107.
- Kamel, Rachel, 1990, *The global factory: analysis and action for a new economic era*, American Friends Service Committee, Filadelfia.
- Kessler-Harris, Alice, 1990, *A woman's wage: Historical meanings and social consequences*, University Press of Kentucky, Lexington.
- MacKinnon, Catherine, 1982, "Feminism, Marxism, method and the State: an agenda for theory", *Signs*, núm. 7, primavera, pp. 515-544.
- Ong, Aihwa, 1987, *Spirits of resistance and capitalist discipline*, State University of New York Press, Albany.

- Ong, Aihwa, 1990, "Japanese factories, Malay workers: Class and sexual metaphors in West Malasia", en Jane Monnig Atkinson y Shelly Errington (coords.), *Power and difference: Gender in Island Southeast Asia*, Stanford University Press, Stanford, pp. 385-422.
- Ong, Aihwa, 1991, "The gender and labor politics of Postmodernity", *Annual Review of Anthropology*, núm. 20, pp. 279-309.
- Paz, Octavio, 1950, *El laberinto de la soledad*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Riley, Denise, 1988, "Am I that name?": *Feminism and the category of women in history*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Rose, Sonya, 1992, *Limited livelihoods: Gender and class in nineteenth-century England*, University of California Press, Berkeley.
- Scott, Joan W., 1998a, "Deconstructing equality-versus difference: Or the uses of poststructuralist theory for feminism", *Feminist Studies*, vol. 14, primavera.
- Scott, Joan W., 1988b, "Part III: Gender in history", en Joan W. Scott, *Gender and the politics of history*, Columbia University Press, Nueva York, pp.93-163.
- Scott, Joan W., 1988c, *Gender and the politics of history*, Columbia University Press, Nueva York.
- Scott, Joan W., 1988d, "Work identities for men and women: The politics of work and family in the Parisian garment trades in 1848", en Joan W. Scott, *Gender and the politics of history*, Columbia University Press, Nueva York, pp. 91-113.
- Sklair, Leslie, 1993, *Assembling for development: the maquila industry in México and the United States*, Center for U.S.-Mexican Studies-University of California, San Diego.
- Standing, Guy, 1989, "Global feminization through flexible labor", *World Development*, núm. 17, julio, pp. 1077-95.
- Steele, Valerie, 1985, *Fashion and eroticism: Ideals of feminine beauty from the Victorian Era to the Jazz Age*, Oxford University Press, Nueva York.
- Stevens, Evelyn, 1973, "Marianismo: the other face of machismo in Latin America", en Ann Pescatello (comp.), *Male and female in Latin America*, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh.
- Thorne, Barrie, 1990, "Children and gender: Constructions of difference", en Deborah Rhode (comp.), *Theoretical perspectives on sexual difference*, Yale University Press, New Haven, pp. 100-13.
- Tiano, Susan, 1994, *Patriarchy on the line: Labor, gender and ideology in the Mexican maquila industry*, Temple University Press, Filadelfia.