



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

**EL TRABAJO EN LA MAQUILA Y LA VIDA
EN LA COLONIA: FORMAS IDENTITARIAS Y
TERRITORIALIDAD EN TIJUANA**

Tesis presentada por

Marlene Celia Solís Pérez

para obtener el grado de

**DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES
CON ESPECIALIDAD EN ESTUDIOS REGIONALES**

Tijuana, B. C.
2007

INDICE

| | |
|--|----|
| CAPITULO 1 | |
| INTRODUCCION | 6 |
| | |
| CAPITULO 2 | |
| LAS IDENTIDADES LABORALES EN UN CONTEXTO DE GLOBALIZACION | |
| 2.1 Introducción | 17 |
| 2.2 Identidades laborales en la maquiladora | 18 |
| 2.3 El significado de la flexibilidad laboral | 24 |
| 2.4 De la identidad a las identidades reflexivas y narrativas | 30 |
| 2.5 La negociación de la identidad y las formas identitarias en el trabajo | 34 |
| 2.6 Culturas híbridas y construcción de identidades | 39 |
| 2.7 Comentarios finales del capítulo | 42 |
| | |
| CAPITULO 3 | |
| INDUSTRIA MAQUILADORA Y DINAMICAS URBANAS | |
| 3.1 Introducción | 44 |
| 3.2 Ciudad de paso: en el inicio | 45 |
| 3.3 Ciudad abierta: los setenta | 49 |
| 3.4 Ciudad rota: crisis y reestructuración productiva | 52 |
| 3.5 Ciudad global: precarización laboral | 57 |
| 3.6 Comentarios finales del capítulo | 65 |
| | |
| CAPITULO 4 | |
| LOS TERMINOS DE LA NEGOCIACION IDENTITARIA EN LOS MUNDOS LABORALES DE LAS MAQUILADORAS | |
| 4.1. Introducción | 67 |
| 4.2 Las transacciones objetivas: del no-reconocimiento y la desvaloración del trabajo | 68 |
| 4.3 Las transacciones subjetivas: continuidad o ruptura | |
| 4.3.1 Género y trabajo en la maquiladora | 70 |
| 4.3.2 Migración, procesos identitarios y modos de vida urbanos | 80 |
| 4.3.3 La ocupación y la trayectoria laboral | 87 |
| 4.4 Comentarios finales del capítulo | 88 |

CAPITULO 5

IDENTIDADES LABORALES Y MUNDOS DE VIDA DE TRABAJADORAS DE LA MAQUILADORA

| | |
|---|-----|
| 5.1 Introducción | 90 |
| 5.1 Entre la comunidad y la empresa | 91 |
| 5.2 Familias en colonia popular | 99 |
| 5.3 Los modos de vida típicamente urbanos | 108 |
| 5.4 Comentarios finales del capítulo | 124 |

CAPITULO 6

IDENTIDADES LABORALES Y MUNDOS DE VIDA DE TRABAJADORES DE LA MAQUILADORA

| | |
|--|-----|
| 6.1 Introducción | 127 |
| 6.2 Jóvenes y fronterizos | 128 |
| 6.3 Construyendo una vida en la frontera | 132 |
| 6.4 Entre el lugar de origen y la frontera | 142 |
| 6.5 Comentarios finales del capítulo | 148 |

CAPITULO 7

CONCLUSIONES:

| | |
|---|-----|
| EL TRABAJO EN LA MAQUILA Y LA VIDA EN LA COLONIA | 151 |
|---|-----|

| | |
|---------------------------|-----|
| BIBLIOGRAFIA | 161 |
|---------------------------|-----|

ANEXO I

| | |
|--------------------------|-----|
| Guía de entrevista | 177 |
|--------------------------|-----|

ANEXO II

| | |
|---------------|-----|
| Cuadros | 184 |
|---------------|-----|

INDICE DE FIGURAS Y CUADROS

FIGURA 1

Marco conceptual para el análisis de los procesos de identificación laboral y las formas identitarias 10

FIGURA 2

Tipología tentativa para la selección de casos 13

FIGURA 3

Esquema de análisis para estudiar los procesos de identificación laboral 15

FIGURA 4

Los procesos de identificación en el trabajo y las formas identitarias 39

FIGURA 5

Tipología de modos de conciencia 76

CUADRO 1

Comunitaria en colonia popular: casos según modo de conciencia predominante, tipo de narrativa y forma identitaria en el trabajo 92

CUADRO 2

Familiar en colonia popular: casos según modo de conciencia predominante, tipo de narrativa y forma identitaria en el trabajo 99

CUADRO 3

Modos de vida típicamente urbanos: casos según modo de conciencia predominante, tipo de narrativa y forma identitaria en el trabajo 108

CUADRO 4

Jóvenes y fronterizos: casos según modo de conciencia predominante, tipo de narrativa y forma identitaria en el trabajo 128

CUADRO 5

Inmigrantes asentados en Tijuana: casos según modo de conciencia predominante, tipo de narrativa y forma identitaria en el trabajo 133

CUADRO 6

De reciente inmigración: casos según modo de conciencia predominante, tipo de narrativa y forma identitaria en el trabajo 142

RESUMEN

Esta tesis de doctorado se ocupa de estudiar los procesos de identificación laboral en las empresas maquiladoras de Tijuana desde una perspectiva fenomenológica, por lo que se reconstruyen los mundos de vida y trabajo de veintidós mujeres y once hombres entrevistados en el verano del 2005 y se indaga sobre los significados que toman los cambios socioculturales en el trabajo en la experiencia de vida de este grupo social.

La unidad de análisis de la investigación es el individuo, lo cual implica que se estudian las identidades personales como narrativas desde las cuales es posible develar el sentido de la acción en las distintas arenas de la interacción cotidiana. Asimismo, se desarrollan distintos niveles de análisis a fin de dar cuenta de las relaciones entre las escalas micro y macro social. En la introducción se plantean los conceptos más generales y la metodología que le dan sustento a la investigación y se ubica la propuesta analítica en relación a otros estudios realizados sobre el tema. Posteriormente, en el segundo capítulo, se plantea el problema de investigación en un nivel teórico, identificando el momento histórico de cambio sociocultural en el que se inscribe. Los siguientes dos capítulos sirven de puente entre dicho nivel de análisis y el nivel microsociedad, ya que se describe el contexto local (capítulo 3) y se definen las categorías analíticas más precisas para la interpretación de las entrevistas (capítulos 4). Los últimos dos capítulos, ofrecen una lectura de las narrativas de las mujeres y los hombres entrevistados para finalmente, en las conclusiones, hacer un ejercicio de síntesis de los hallazgos y de comparación entre las narrativas femeninas y masculinas.

La importancia de esta investigación reside en que se plantea desde un marco teórico poco explorado para este contexto local, que retoma principalmente los planteamientos de Dubar (2005). Esta perspectiva permite hacer una interpretación de las biografías laborales y de vida de este sector de la población considerando las dimensiones del género, la migración y la ocupación.

Además la investigación se propone explorar la relación entre los mundos dentro y fuera del trabajo, a través de considerar la inserción y la experiencia laboral como parte de un proceso de apropiación de un territorio (la territorialidad). Dado que la estrategia metodológica requiere tomar en cuenta al género como variable transversal, se discuten en términos teóricos las cuestiones relativas a la reconstrucción del género y a las diferencias entre hombres y mujeres en las maneras de darle significado al trabajo, y se contrastan sus narrativas empíricamente. De este modo, se pretende aportar nuevos elementos para conocer la relación entre las formas identitarias en el trabajo, el territorio y el género.

CAPITULO 1 INTRODUCCION

Esta investigación trata el tema de la construcción de identidades laborales de las y los trabajadores de la maquiladora en Tijuana. Es una investigación empírica planteada desde la sociología cualitativa, por lo que interesa la reconstrucción de los mundos de vida y de trabajo¹ de treinta y tres personas que participan en los mercados de trabajo de estas empresas, así como comprender el significado que toman los cambios socioculturales en el trabajo en la experiencia de vida de este grupo social. En este sentido, se propone relacionar el nivel de análisis micro social con el nivel estructural. De allí que la aproximación metodológica que se utiliza consiste en la combinación de procedimientos inductivos y deductivos, en un proceso interactivo entre la realidad empírica y los planteamientos teóricos².

La unidad de análisis de la investigación es el individuo por lo que se estudian las identidades personales como narrativas desde las cuales es posible develar el sentido de la acción, en las distintas arenas de la interacción cotidiana. Se desarrollan distintos niveles de análisis, en esta introducción se plantean los conceptos más generales y la metodología que le dan sustento a la investigación, y se ubica la propuesta en relación a otros estudios realizados sobre el tema. Posteriormente, en el segundo capítulo, se plantea el problema de investigación en un nivel teórico, identificando el momento histórico de cambio sociocultural en el que se inscribe. Los siguientes dos capítulos sirven de puente entre dicho nivel de análisis y el nivel microsociedad, ya que se describe el contexto local (capítulo 3) y se definen las categorías analíticas más precisas para la interpretación de las entrevistas (capítulos 4). Los últimos dos capítulos, ofrecen una lectura de las narrativas de las mujeres y los hombres entrevistados para finalmente, en las conclusiones, hacer un ejercicio de síntesis de los hallazgos y de comparación entre las narrativas femeninas y masculinas.

El interés por estudiar *el trabajo como experiencia vivida* sitúa a la presente investigación dentro del género de los estudios fenomenológicos³, a diferencia de investigaciones anteriores relacionadas con el tema de la construcción de identidades laborales de trabajadoras de la maquiladora, que se ubican dentro de los estudios etnográficos⁴.

¹ El mundo de trabajo es un mundo de vida más, Shutz (1967) define a los mundos de vida como los escenarios de la vida cotidiana de los individuos.

² Para profundizar sobre esta propuesta metodológica se puede consultar Guadarrama (1999).

³ Es importante insistir en que este tesis se enmarca dentro de los estudios de las relaciones intersubjetivas de los actores laborales y de los procesos de orientación hacia el trabajo en contextos de restructuración productiva y globalización -como se explica más adelante-, por lo que los cambios específicos en los mundos de trabajo no son en sí mismos objeto de investigación.

⁴ Los estudios etnográficos tienen como propósito la descripción profunda de grupos sociales y de sus culturas, mientras que la fenomenología se centra en la interpretación de la experiencia de vida de la persona situada en un contexto sociocultural específico.

Los trabajos pioneros de Iglesias (1985) y Arenal (1986), que hicieron visible una realidad social conflictiva y contradictoria⁵, describen la vida de las mujeres trabajadoras de la maquiladora a través de sus testimonios. Dentro de esta propuesta de análisis etnográfico, también se ubica el trabajo reciente de Quintero (2006), que hace un recorrido por los distintos mundos de vida de mujeres trabajadoras de la maquila en Matamoros, con el fin de conocer cómo construyen su vida cotidiana en los espacios fuera del ámbito fabril.

Otro conjunto de trabajos centrados también en la mujer trabajadora de la maquiladora son los desarrollados por investigadoras estadounidenses. Uno de los estudios más completos sobre la relocalización industrial en Ciudad Juárez, la feminización del mercado de trabajo y los impactos en la condición de la mujer, fue realizado por Fernández de Kelly (1983). Esta investigación fue de las primeras en reflexionar sobre uno de los aspectos más controvertidos acerca de los impactos socioculturales de la instalación de empresas maquiladoras en la frontera norte de México. Me refiero a la feminización de los mercados de trabajo y los cambios en la familia y en la identidad de género asociados a este proceso.

Por su parte, desde la literatura sobre mujer y trabajo, Tiano (1994) centra su investigación en los roles de las mujeres en la división internacional del trabajo, examina las razones por las que ingresan al mercado de trabajo de las maquiladoras en México y la manera como el empleo cambia sus vidas y las ideologías sobre los roles sociales apropiados para la mujer.

La cuestión de la transformación de las identidades femeninas y el trabajo ha suscitado varias investigaciones en otros contextos regionales de México. Han sido particularmente útiles para la construcción del problema de investigación de esta tesis doctoral, el estudio de caso de Castilla (2004) sobre las mujeres mayas que trabajan en una empresa maquiladora y la investigación coordinada por Mummert y Ramírez (1998) sobre la reconstrucción del género de trabajadoras de Michoacán y Yucatán. Estas investigaciones permitieron contrastar y valorar la importancia de *los contextos locales* para entender los distintos procesos de cambio sociocultural y transformación del género.

Asimismo, estos trabajos preocupados por la condición femenina en los mercados de trabajo de la maquiladora, fueron un referente imprescindible para fundamentar la importancia de introducir el género en la construcción del problema de investigación. Con este propósito propongo la idea de entender al *trabajo como un ámbito de la vida cotidiana* que tiene diferente centralidad en la definición de modos de vida de hombres y mujeres.

⁵ En las conclusiones de Iglesias (1985), para dar cuenta de lo contradictorio de los mundos de vida de las trabajadoras, se exponen dos testimonios con impresiones opuestas sobre la experiencia de trabajo en la maquiladora: el de una mujer que se siente agradecida y endeudada con la empresa donde tiene empleo, y otro de una trabajadora que denuncia las pésimas condiciones de trabajo y que expresa sentirse explotada en su trabajo.

Así, la aportación de esta tesis a la discusión sobre los procesos de construcción de identidades laborales en la maquiladora, reside en que se busca indagar en las diferentes maneras de vivir la experiencia laboral de hombres y mujeres, más que preguntarnos acerca de los procesos de reconstrucción del género dada la experiencia laboral en la maquila. Por ello, se incluyen biografías laborales y de vida de trabajadores, como un contraste frente a las de mujeres.

La propuesta de estudiar la diferenciación por sexo de los procesos de identificación laborales tiene sentido en la medida en que toma en cuenta un aspecto que puede describir parte de la heterogeneidad característica del mercado de trabajo de esta industria, además de que tales diferencias no han sido consideradas suficientemente en las teorías recientes acerca de la relación entre identidad y trabajo, tal como señalan Wajman y Martín (2002).

De acuerdo a estos autores, en los planteamientos de Giddens (1991) y Sennet (1998) se supone una convergencia en la experiencia y orientación de hombres y mujeres en el trabajo, mientras que como resultado de su investigación las diferencias son sustantivas: las contradicciones entre el mundo público y el privado asociadas a la incompatibilidad entre las responsabilidades en el trabajo y las derivadas de los roles tradicionales femeninos –de madre y esposa- siguen jugando un papel importante en el significado que le dan las mujeres a sus acciones en el trabajo y la familia.

Asimismo, las diferencias por género requieren de un replanteamiento del problema de la pérdida de centralidad del trabajo en las definiciones de sí, pues el reciente ingreso de la mujer en el mercado de trabajo ha seguido la dirección contraria a la de los hombres; es decir, que el trabajo productivo para la mujer comienza a tener cierta centralidad en la construcción de su identidad. Como sugieren Guadarrama y Torres (2004), se trata de identidades laborales en transición, en las que las contradicciones derivadas de la doble presencia -en el mundo privado y el mundo público- aún no se resuelven, sobre todo frente a las limitaciones impuestas por la precarización laboral.

Otras investigaciones empíricas revisadas fueron realizadas desde la sociología del trabajo y con el tema de la cultura del trabajo. Estos estudios establecían una diferencia entre la cultura obrera -de clase y propia de los obreros industriales vistos como sujetos transformadores por excelencia- y la cultura del trabajo, que es un concepto más amplio y que se refiere al proceso de apropiación de las condiciones técnicas y sociales del trabajo y a la influencia de esta socialización en la vida gremial y en el mundo fuera del trabajo (Guadarrama, 1995).

En la presente investigación se retoma esta noción de cultura del trabajo, y se entiende a las identidades laborales como cultura interiorizada en la experiencia de trabajo. Por otra parte, considero que el debate entre cultura laboral y cultura obrera no está del todo cerrado, pero se requieren de nuevas formas de estudiar los procesos de construcción de las identidades obreras, que implican una dimensión

colectiva y una memoria histórica que no está presente de manera definitiva en los mundos de trabajo de las maquiladoras; al contrario, éstos parecieran definirse más por su fluidez y diversidad⁶.

Dentro de los estudios de la cultura laboral, se inscriben los textos de Reygadas (1993, 2002a, b y c), que han sido un referente muy importante para construir una visión cultural de la actividad productiva en las empresas maquiladoras. Fueron particularmente útiles para delimitar nuestro objeto de estudio sus artículos de 1993 y de 2002a, donde trata el tema de la construcción de identidades en la maquiladora y se plantean las nociones de identidades difusas e identidades flexibles para describir los procesos de identificación en la maquiladora, mostrando cómo en estos procesos están presentes ambivalencias e intersecciones entre las fronteras de clase, género y etnia; mientras que en Reygadas (2002b), se trata el tema de la eficacia simbólica de las culturas laborales híbridas propias de los mundos del trabajo de las maquiladoras en el norte de México y en Guatemala, desde el estudio de caso de tres empresas.

En Reygadas (2002c) se parte de la idea de que toda producción material es también producción simbólica, pues conlleva la conformación de hábitos, representaciones, valores, normas asociadas a una manera particular de organización de la actividad productiva. Se precisa también que la relación entre producción material y producción simbólica o cultura del trabajo tiene dos direcciones: por un lado, las prácticas en el trabajo y el significado asociadas a ellas trascienden el ámbito de la producción para generar cambios en otras esferas de la vida cotidiana de las y los trabajadores -de acuerdo a Reygadas (2002c) se trata del terreno de la eficacia simbólica del trabajo- en dirección opuesta, resulta que los agentes que participan en la producción material aportan "... maneras de percibir, sentir y valorar desde el conjunto de la experiencia social hacia la actividad productiva"¹ (Reygadas, 2002:110). Por lo tanto, en los centros de producción hay un flujo en doble dirección de símbolos, el cual se establece a partir de la interacción cotidiana de los agentes productivos.

De esta manera, *el trabajo como acción simbólica* implica pensar que mediante esta actividad los sujetos producen, reproducen y se apropian de significados (Reygadas, 2002c). Por ello, se puede decir que el trabajo es un ámbito de socialización secundaria, en el que los individuos modifican la concepción que tienen de ellos mismos, al interactuar con los objetos de trabajo y con los "otros" en estos mundos de vida. En este sentido, el trabajo es visto como una práctica en la que los individuos construyen formas de reconocimiento de sí e identificaciones con los otros como resultado de una negociación, entre la identidad para sí y la identidad para y por el otro en el trabajo. Esta negociación genera transacciones objetivas y subjetivas que modifican en mayor o menor medida la identidad personal.

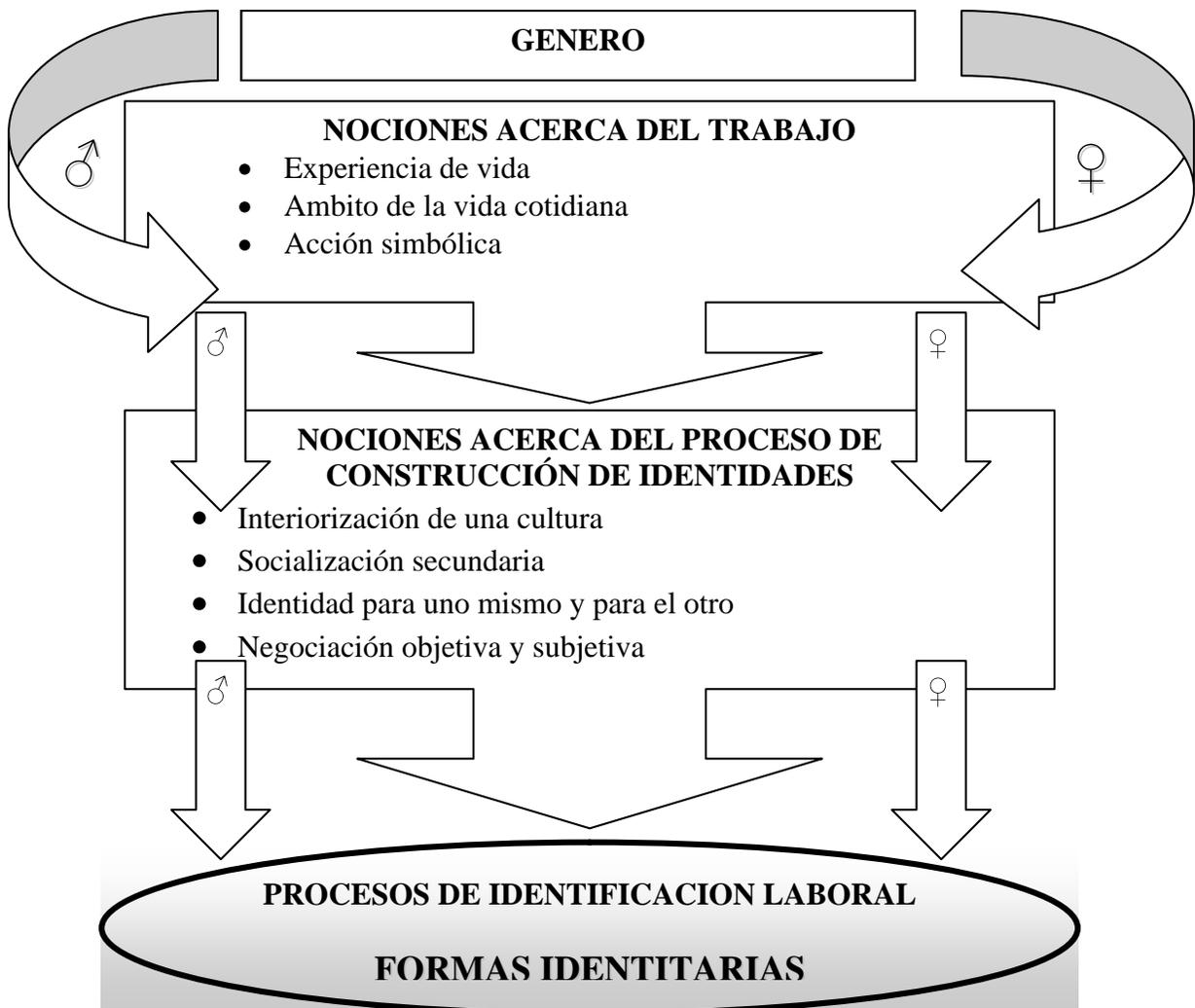
Esta idea del trabajo como acción simbólica coincide con los planteamientos teóricos de Dubar (2005) para estudiar las formas identitarias en el trabajo. Las formas identitarias son distintos modelos o

⁶ En ello tiene que ver la particular relación -endebles- que tienen los habitantes de las ciudades fronterizas con el territorio, y que se toma en cuenta en la interpretación de las entrevistas, como se explica en los capítulos 2 y 4.

maneras de apropiarse de la cultura de trabajo en espacios particulares de producción, son el resultado de un proceso de negociación de la identidad para uno mismo y para el otro, por lo que resultan de un proceso individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y relacional.

A partir de las nociones acerca del trabajo y de las concepciones expuestas sobre el proceso de construcción de identidades, así como de las teorías de Dubar (2005) sobre las formas identitarias en el trabajo y los procesos de negociación de la identidad en el trabajo, se construyó el marco conceptual que sirvió de punto de partida para el diseño de la investigación, el cual -en la figura 1- se presenta a manera gráfica. En este esquema el género se considera una variable transversal que atraviesa los procesos de interiorización de la cultura, socialización secundaria, identidad para sí y para el otro y negociación objetiva y subjetiva.

Figura 1
Marco conceptual para el análisis de los procesos de identificación laboral
y las formas identitarias



La extrañeza de un mundo de trabajo tan heterogéneo, tanto por la confluencia de actores con diversas orientaciones hacia el trabajo como por los efectos de los procesos de hibridación cultural que atraviesan estos espacios laborales y que se refuerzan por la condición fronteriza de la ciudad de Tijuana, genera preguntas acerca de cómo los trabajadoras de la maquila logran darle coherencia y significado a su experiencia laboral y de vida.

Además la pertinencia de emprender un estudio sobre las identidades laborales de mujeres y hombres en la maquiladora, se fundamenta en la necesidad de contar con estudios empíricos que aporten elementos de discusión sobre el alcance de la crisis de las identidades⁷. Esta crisis de las identidades, se encuentra relacionada con procesos de cambios sociales amplios que trae consigo el tránsito hacia una segunda modernidad, caracterizada por un renovado individualismo y por el despliegue del riesgo en todos los ámbitos de la vida social contemporánea (Beck,2002). En particular, los procesos de identificación en el trabajo se encuentran expuestos a transformaciones debido a la flexibilización y la difusión de una nueva cultura laboral.

Por otra parte, si bien existe una literatura importante sobre las identidades laborales en la maquila en las ciudades de la frontera norte de México⁸ pocos trabajos se han realizado desde la perspectiva del trabajo como experiencia de vida, ámbito de la vida cotidiana y como acción simbólica⁹.

Anteriormente, Hualde (1998) había estudiado la construcción de identidades laborales de técnicos que trabajan en la industria maquiladora, considerando las concepciones de Dubar (2005). Sin embargo, en el caso de los trabajadores directos¹⁰ que constituyen la unidad de análisis de este proyecto de investigación, es necesario considerar no solamente que tienen diferentes condiciones de trabajo y de vida respecto del personal técnico, sino que se encuentran en una posición diferente frente a las jerarquías y a las relaciones de poder que se construyen en los mundos de trabajo de estas empresas.

Adicionalmente, el trabajo que desempeñan es no calificado o semicalificado, por lo cual -a diferencia de los técnicos- la formación y la vocación no forman parte de sus preocupaciones. Además,

⁷ Véase Giddens (1991) y Sennet (1998), así como Berger y Luckmann (1997), quienes plantean que la modernidad ha generado una crisis generalizada de sentido de las instituciones, pues ha transformado radicalmente cada uno de las condiciones externas de la existencia del ser humano; las instituciones que proporcionaban «programas» para la acción cotidiana pierden efectividad ante las posibilidades abiertas por la profundidad de los cambios sociales, que “obligan” al individuo a elegir a no dar nada por supuesto.

⁸ Con trabajos como los de Iglesias (1985), Arenal (1986) y Fernández de Kelly (1983), Cravey (1998), Méndez (2003), Reygadas (2002) y Salzinger (2003).

⁹ Esta perspectiva se fundamenta en la sociología de la vida cotidiana y en el reconocimiento de que las acciones tienen un significado y que la construcción de la identidad se encuentra subsumida en la acción social comunicativa, por lo que el análisis sociológico tiene que buscar necesariamente la comprensión o interpretación de los significados de la acción social y no la explicación positivista de causa-efecto.

¹⁰ La noción de trabajador directo surge en las investigaciones realizadas por investigadores de El Colegio de la Frontera Norte sobre las empresas maquiladoras, para designar a aquellos que trabajan directamente en las líneas de producción; mientras que en las estadísticas nacionales elaboradas por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística y en otros trabajos de investigación -como De la Garza et. al (2002)- se utiliza la noción de obreros.

las condiciones de trabajo de las trabajadoras de base son muy inestables y precarias. Las remuneraciones generalmente no son suficiente para cubrir las necesidades económicas del trabajador y su familia, como sugieren Méndez (2003) y De la O (2006). Por ello, calificar a estos empleos como precarios implica reconocer que se trata de un sector de la población socialmente vulnerable y para quienes las redes familiares y comunitarias juegan un papel muy importante para enfrentar las situaciones de vulnerabilidad.

A fin de tomar en cuenta los diferentes recursos sociales y culturales con los que cuentan los y las trabajadoras de la maquiladora para construir su trayectoria de vida y trabajo, me pareció pertinente analizar el papel de la territorialidad dentro de la narrativa de las personas entrevistadas; entendiendo por territorialidad al proceso de apropiación de un territorio, de construcción de vínculos sociales próximos y modos de vida en el espacio urbano. Lo cual implica que en la interpretación de las biografías se consideran los distintos contextos de vida: la familia, las redes sociales, la colonia donde los sujetos habitan y la sociabilidad en que inscriben su cotidianidad.

Esta dimensión del análisis me pareció importante debido al peso que tiene la población inmigrante en la conformación del mercado de trabajo de la industria maquiladora, la cual se encuentra inmersa en procesos de desterritorialización y reterritorialización. Además, fue una variable que me permitió establecer un puente, que había sido poco explorado, entre el mundo fuera y dentro de la fábrica.

En suma, la pertinencia de esta investigación en relación a los estudios realizados anteriormente para este contexto local, reside en que se plantea desde un marco teórico poco explorado; el cual retoma principalmente los planteamientos de Dubar (2005). Esta perspectiva permite hacer una interpretación de las biografías laborales y de vida de este sector de la población, considerando varias dimensiones y desde la escala individual. En particular, se propone explorar la relación entre los mundos dentro y fuera del trabajo a través de considerar la inserción y la experiencia laboral como parte de un proceso de apropiación de un territorio. Asimismo, la estrategia metodológica requiere de tomar en cuenta al género como variable transversal, por lo que se discuten en términos teóricos las diferencias entre hombre y mujeres en la manera de darle significado al trabajo y -empíricamente- se contrastan sus biografías de vida y laborales. De esta manera, se pretende aportar nuevos elementos para conocer la relación entre el trabajo, el territorio y el género.

A partir de estos antecedentes surgen las siguientes preguntas que fueron el motor del proyecto de la investigación empírica: *¿cómo construyen las y los trabajadores de la industria maquiladora de Tijuana sus formas identitarias en el trabajo dado el contexto contemporáneo de crisis de las identidades y globalización?, ¿cuáles son las diferencias en los procesos de identificación laboral en el trabajo entre hombres y mujeres? y ¿qué papel juega la territorialidad en los procesos de identificación en el trabajo?*

Como ya se mencionó anteriormente, el análisis de *identidades narrativas* requiere de una metodología cualitativa para realizar el trabajo de campo. Se trata, en particular, de recoger *relatos de vida a través de entrevistas a profundidad* a trabajadores/as de la industria maquiladora en Tijuana¹¹.

La elección de las personas entrevistadas se instrumentó bajo el procedimiento de muestreo no aleatorio llamado “bola de nieve”, con apoyo de tipologías previas que permitan una elección más razonada y comprensiva. Por tanto, la muestra no es representativa en el nivel descriptivo o estadístico, sino en el nivel de las relaciones socioestructurales, lo cual quiere decir que “... se entrevista a un número indeterminado de personas hasta el momento en que el investigador, inmerso en el proceso de recogida y análisis de la información que corren paralelos, considera que ha alcanzado un punto óptimo de «saturación de conocimiento», en ese momento se da por finalizada la encuesta” (San Miguel, 2000:296).

La tipología tentativa que propuse en el proyecto de investigación, se basa en los distintos contextos familiares y ciclo familiar de vida en que se inscriben las y los trabajadores objeto de estudio, de manera que se buscó entrevistar a personas con las características siguientes:

Figura 2
Tipología tentativa para la selección de casos

| MUJERES | HOMBRES |
|---|---|
| Jóvenes sin responsabilidades en la familia | Jóvenes sin responsabilidades en la familia |
| Jóvenes con responsabilidades en la familia | Jóvenes con responsabilidades en la familia |
| Casadas sin hijos | Casados sin hijos |
| Con pareja e hijos menores | Con pareja e hijos menores |
| Con pareja e hijos mayores | Con pareja e hijos mayores |
| Madre con hijos menores | Padre con hijos menores |
| Madre con hijos mayores | Padre con hijos mayores |
| Adultas sin familia | Adultos sin familia |

Las entrevistas fueron semiestructuradas, pues se plantearon preguntas abiertas de acuerdo al esquema de análisis, a partir del cual se elaboró un cuestionario a modo de guía de entrevista¹², pero en el trabajo de campo se buscó establecer una diálogo abierto con el entrevistado.

¹¹ Cabe aclarar que paralelamente al uso de las entrevistas semiestructuradas, se realizaron otras técnicas de recolección de datos empíricos, como la observación en las colonias, en los parques industriales, así como vistas a fábricas y entrevistas a otros informantes, como activistas y gerentes de mantenimiento.

¹² En el Anexo I, se presenta esta guía de entrevista.

Las principales críticas hechas a estas técnicas de recopilación de información cualitativa se refieren a los problemas de validez y confiabilidad que surgen por la interacción entre el investigador y el sujeto de estudio. Estos problemas se deben al grado de involucramiento del investigador con el sujeto de estudio, pues de ello depende la exactitud con que las conclusiones representen efectivamente la realidad empírica. A fin de evitar este problema se requiere mantener un equilibrio en la interacción con los sujetos de estudio, buscando que no se contamine el proceso con prejuicios pero que al mismo tiempo se logre descifrar los signos correctamente a través de la compenetración con los sujetos de interés.

Las sugerencias que se han hecho para tener mayor control sobre estos aspectos y que se llevaron a la práctica en el trabajo de campo son: a) establecer mínimos (para garantizar el 'raport o involucramiento') y máximos (prevenir la saturación) para el trabajo de campo; b) mantener un registro riguroso del trabajo de campo; c) socializar el trabajo de campo con colegas a fin de contar con un referente externo, y b) comunicar resultados parciales con los sujetos que participan en la investigación¹³.

Por otra parte, Ruiz e Ispizúa (1989) señalan que la validez y confiabilidad se garantizan en el análisis cualitativo de contenidos si se cuenta con una matriz de análisis y textos adecuados, por lo que es necesario reconocer que los datos se recogen y se interpretan bajo unos ejes teóricos específicos, los cuales fueron definidos considerando los planteamientos teóricos de Dubar (2005) sobre las formas identitarias y las dimensiones biográfica y relacional de la identidad.

En el siguiente esquema de análisis se presentan las categorías que se utilizaron como referentes para recoger las narrativas, según las dos dimensiones del proceso de identificación en el trabajo. Así, se tiene una dimensión diacrónica, en la que se recupera el tiempo vivido a través de la trayectoria laboral, el curso de vida y las expectativas que se tienen sobre el futuro. Además, se entiende que la experiencia de vida tiene como resultado un conjunto de recursos sociales y culturales con los que se enfrenta el tiempo presente. En lo que respecta a la dimensión sincrónica se considera justamente el tiempo presente para captar los mundos de vida de la persona, a través de las representaciones y las prácticas en el trabajo y fuera del trabajo, como se muestra en la figura 3.

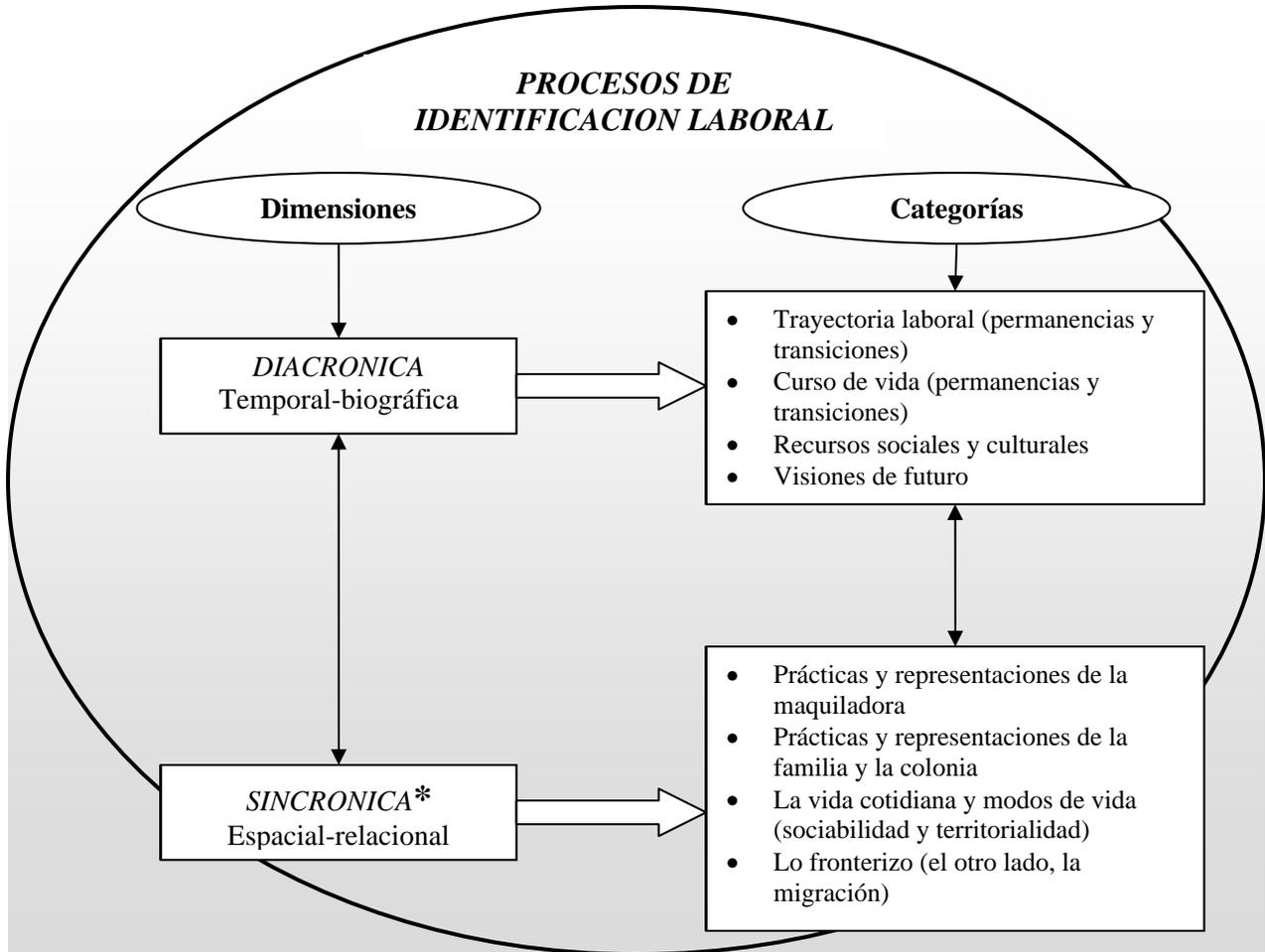
La estructura del presente estudio se compone de seis capítulos, además de esta introducción, los primeros tres tratan sobre la discusión teórica, la caracterización del contexto local, y la definición de las categorías interpretativas. Mientras que en los capítulos 5 y 6 se presentan los resultados y en el último se desarrollan las conclusiones. A continuación se explica con más detalle el contenido de cada uno de ellos.

En el capítulo 2, se retoman los textos de investigaciones empíricas con el fin de precisar el problema de investigación, posteriormente se ubica el objeto de estudio dentro de los procesos amplios de transformación sociocultural de la época contemporánea, siendo los planteamientos desarrollados por diversos investigadores sobre los impactos de la reestructuración productiva y la globalización económica

¹³ Véase Castro (1996), Denman y Haro (2000), Jerome y Miller (1986) y Walcott (1990).

los principales ejes de la discusión. En particular, se concluye que la construcción de identidades laborales en la maquiladora se inscribe en un contexto de crisis de las identidades y del trabajo. Finalmente, se presentan los principales postulados de Dubar (2005) sobre los procesos de identificación laboral y las formas identitarias.

Figura 3
Esquema de análisis para estudiar los procesos de identificación laboral



*Es importante aclarar que en esta investigación la dimensión sincrónica del proceso de identificación laboral, se aprehende a través de las tramas argumentales de las personas entrevistadas situadas en el aquí y el ahora, y considerando las representaciones ligadas a las relaciones con los otros en el trabajo.

En el siguiente capítulo, se describe el contexto local a través de reconstruir el proceso de industrialización en Tijuana y las distintas dinámicas urbanas generadas a partir de esta relocalización

industrial. De esta manera se relata el desarrollo de la industria maquiladora en esta ciudad, mostrando las distintas etapas según el carácter que adquiere este espacio urbano en relación a las transformaciones en la intensidad, la organización y automatización productiva de las empresas, los cambios en la orientación económica nacional y la globalización económica de los últimos años. Así, se proponen las metáforas de ciudad de paso, ciudad abierta, ciudad rota y ciudad global, para dar cuenta de las distintas dinámicas urbanas que se refuerzan con la trayectoria de desarrollo de las empresas maquiladoras en la ciudad.

El cuarto capítulo, tiene como propósito hacer operativo para el caso de las trabajadoras de las maquiladoras de Tijuana el modelo de Dubar (2005) de construcción de formas identitarias en el trabajo. Para ello se discuten tres ejes problemáticos que pueden definir distintas negociaciones identitarias en el trabajo: el género, la migración y la ocupación. Este ejercicio permitió precisar las categorías de análisis para la interpretación de las narrativas recogidas en el campo.

En los capítulos 5 y 6, se describen distintos procesos de construcción de identidades laborales y mundos de vida, a través de los relatos de vida de veintidós mujeres y once hombres que trabajan en las maquiladoras. En la interpretación de las biografías laborales y de vida, se identifican las continuidades y las rupturas en las transacciones subjetivas vividas por las personas, así como las transacciones objetivas por la negociación identitaria con los otros en el trabajo. Asimismo, se analizan los vínculos entre los mundos fuera y dentro del trabajo, a través de la territorialidad y los modos de vida construidos por los entrevistados.

Finalmente, en el capítulo de las conclusiones se presenta una síntesis de los principales hallazgos, privilegiando la comparación entre las formas de construir la identidad laboral de hombres y mujeres, a lo largo de su experiencia de trabajo en las maquiladoras de Tijuana; se hace un balance de los alcances y limitaciones de esta investigación, considerando las preguntas que dieron origen al proyecto; y se proponen posibles líneas de investigación futuras que pudieran darle continuidad a esta perspectiva de análisis cultural de la actividad laboral.

CAPITULO 2

LAS IDENTIDADES LABORALES EN UN CONTEXTO DE GLOBALIZACION

2.1 Introducción

El objetivo de este capítulo es plantear las interrogantes que motivaron la investigación que dio lugar a esta tesis doctoral y el marco conceptual a partir del cual se aborda el problema de interés. Para este fin, se desarrollaron seis secciones más, en las que se trata de articular distintos enfoques sobre el tema de la construcción de identidades, en general, y de identidades en el trabajo, en particular.

En la siguiente sección se discuten las principales ideas teóricas respecto al proceso de construcción de las identidades laborales en las maquiladoras de la frontera norte de México. A partir de ello, se identifican las principales dilemas que surgen de tal discusión y con ello se fundamenta la importancia de investigar el tema de los procesos de identificación de las trabajadoras¹⁴ en la maquiladora.

En la tercera sección se aborda el debate sobre las recientes transformaciones en el trabajo, con el propósito de ubicar el problema dentro de estas transformaciones socioculturales asociadas a la reestructuración productiva y a la globalización. A partir de este debate, se concluye que la sociedad contemporánea atraviesa una crisis de trabajo y de las identidades o de sentido, por lo que ha sido necesario reelaborar las concepciones sobre la identidad laboral y la manera de estudiarlas.

Considerando lo anterior, en la cuarta sección, se justifica la pertinencia de analizar las identidades laborales desde lo personal, atendiendo a los planteamientos teóricos recientes sobre el carácter reflexivo y narrativo de las identidades en la sociedad contemporánea. Asimismo, se plantea como requerimiento metodológico el análisis e interpretación de identidades narrativas y el uso de relatos de vida como método para obtener información empírica.

La quinta sección se centra en la concepción de Dubar (2005) sobre la negociación de la identidad y los tipos de identidades profesionales¹⁵ que se conforman según distintas combinaciones de transacciones objetivas y subjetivas en el trabajo, tomando en cuenta que la identidad tiene una dimensión biográfica y otra relacional.

¹⁴ Cabe aclarar que para facilitar la lectura de este texto cuando se escribe trabajadoras, me refiero tanto a mujeres como a hombres.

¹⁵ Dubar (2005) define a las identidades profesionales como un proceso de aprendizaje de la cultura de un grupo social que tiene determinadas prácticas y espacios de trabajo. Los estudios de las identidades profesionales (y las identidades ocupacionales) tienen un interés particular sobre los procesos de formación, de adquisición de conocimiento en y para el trabajo, mientras que estudiar la construcción de las identidades laborales no remite necesariamente a estos procesos de socialización, es un concepto más amplio relacionado con la producción de significados. Por esta razón, en esta investigación se retoma el concepto de identidades laborales.

La penúltima sección tiene como propósito recuperar las principales ideas sobre las consecuencias culturales de la globalización, desarrolladas por autores latinoamericanos que nos aportan categorías de análisis útiles para complementar el marco teórico bajo el cual se elabora esta investigación.

En la sección de los comentarios finales se proponen preguntas más precisas acerca de los procesos de identificación laboral en la maquiladora, tomando en cuenta las principales conclusiones de la discusión teórica desarrollada a lo largo del capítulo.

2.2 Identidades laborales en la maquiladora

Durante la década de los noventa, un conjunto de factores tales como la precariedad del empleo, las condiciones de trabajo, las características sociodemográficas de la fuerza de trabajo, la apertura del mercado de trabajo y la capacidad de absorción laboral de la industria maquiladora llevaron a que la rotación¹⁶ se convirtiera en una práctica común en las trabajadoras de la maquila de Tijuana. En 1999, más del ochenta por ciento de los obreros generales tenía una antigüedad menor a los cinco años¹⁷; junto a lo anterior, la política de contratación de las empresas por lo general no admite a personas mayores a los cuarenta y cinco años. Estos datos sugieren que este empleo tiene una condición efímera: para un número importante de hombres y mujeres el trabajo, la maquiladora ha sido solamente una etapa transitoria dentro de su trayectoria laboral¹⁸.

Esta condición es uno de los aspectos que ha generado que algunos autores, como Méndez (2003), sostengan que la identidad obrera en la maquiladora es difusa o es una no identidad, pues el trabajador o trabajadora al incorporarse a estos mundos laborales pierde sus identidades originales y no le es posible generar otras nuevas. De acuerdo a esta perspectiva, no hay condiciones para que se conforme un «nosotros» entre las trabajadoras de la maquiladora: no hay una respuesta colectiva del trabajador(a) de la maquiladora frente a sus condiciones de trabajo, ni frente al deterioro ambiental que ha traído consigo la instalación de las plantas maquiladoras en las ciudades de la frontera; los sindicatos son cascarones creados verticalmente y alejados de los intereses de sus agremiados; y en general hay un desconocimiento de los derechos laborales y poca experiencia organizativa.

¹⁶ Se han realizado diversos estudios para explicar la alta rotación de personal en la maquiladora, cada uno de ellos toma distintos tipos de variables explicativas, como son las características sociodemográficas (género, edad, estatus migratorio), las condiciones de trabajo y la baja calidad de vida de las trabajadoras (véase Barajas (1989), Canales (1995), Carrillo y Santibáñez (1993)).

¹⁷ Datos tomados de Bendensky (2003).

¹⁸ Aunque también se pueden encontrar trayectorias laborales que se caracterizan por mantenerse dentro del mercado de trabajo de las maquiladoras.

La ausencia de una auténtica vida sindical, al menos en Tijuana, implica que el sindicato deja de ser un ámbito de socialización secundaria, generador de procesos de transformación de identidades subordinadas a resistentes; por tanto, son organizaciones incapaces de modificar las reglas de interacción en el trabajo. De esta manera, las trabajadoras encuentran "... en su organización sindical otro diferente a él, una amenaza que de igual manera los define" (Méndez, 2003:179)

Además el mercado de trabajo, se conforma de personas con experiencias de vida y trabajo muy diversas, aunque la mayoría vivieron los procesos de socialización primaria y otros sucesivos procesos de socialización secundaria en un medio urbano, algunos otros emigraron del campo y provienen de distintos estados de la república mexicana. Las identidades culturales basadas en la etnia son solamente una parte del mosaico cultural que conforma esta población, cuyo carácter pluricultural reduce las posibilidades de resistencia colectiva o de una definición identitaria ligada a la vida comunitaria, a diferencia de lo que ocurre -por ejemplo- en el mercado de trabajo de las empresas maquiladoras ubicadas en estados como Yucatán¹⁹.

La alta proporción de mujeres en el empleo de las maquiladoras le imprime características peculiares a los mundos de trabajo, pues su orientación hacia el trabajo remunerado difiere considerablemente respecto a la que construyen los hombres. Y las identidades femeninas se encuentran en sí mismas sujetas a procesos amplios de cambio, generados precisamente por la mayor presencia de la mujer en el ámbito público, sobre todo a partir de la década de los ochenta. En particular, la feminización del empleo en las maquiladoras significó una ruptura con el contrato de género en México, pues el modelo tradicional de trabajador asalariado, hombre y jefe de familia, que se había construido en década anteriores y al interior del país, con la instalación de las maquiladoras en la frontera norte se modifica, desatando cambios socioculturales asociados a la reconstrucción femenina y de las relaciones entre los géneros.

Así, la experiencia de trabajo en las maquiladoras lleva a que "... la identidad dependa más de las diferencias con los otros que de una definición de un nosotros... la debilidad del nosotros en el colectivo

¹⁹ Se han realizado al menos dos estudios muy ricos sobre las mujeres que trabajan en las maquiladoras de Yucatán; ambos coinciden en que la comunidad de origen es un referente cultural muy significativo, tanto simbólico como empírico -no se alejan de sus geografías visuales ni de sus redes sociales-, que se renueva y permite enfrentar los cambios de actitud y conducta que las mujeres experimentan al participar en actividades productivas remuneradas. Castilla (2006) a través de un estudio de caso investiga los cambios en la cultura maya a partir de la incorporación de la mujer en el trabajo de Ormex, concluyendo que en lugar de negar lo maya, las mujeres renuevan esta cultura. Mientras que Mummert y Ramírez (1998) reúnen trabajos que reflexionan sobre la reconstrucción del género a partir del trabajo femenino en trabajos remunerados en Michoacán y Yucatán. En estos estudios se concluye que la identidad étnica se antepone a la identidad de género, por lo que los cambios en los roles tradicionales de la mujer son limitados.

obrero maquilador es manifiesta, es expresión de una identidad frágil, coyuntural, fluctuante, oportunista, con una tendencia hacia una no identidad”²⁰ (Méndez, 2005:180).

Por otra parte, las mujeres y los hombres que trabajan en las maquiladoras, tal como ocurre con quienes integran los mercados de trabajo de las actividades informales y por cuenta propia, en general, comparten la precariedad de sus condiciones de vida. Al respecto, De la O (2006) define a las trabajadoras de la maquila hoy en día como: “... figuras obreras híbridas o mixtas, que oscilan entre la pluralidad de ocupaciones y subempleos. Su cultura laboral no se define en función de una identidad profesional, sino más bien dentro de una lógica social de supervivencia” (Ibid, 2006:14)²¹.

Ahora bien, en los planteamientos de Méndez (2005) no pareciera haber una distinción entre cultura laboral y cultura obrera, mientras que -como señala Reygadas (1997)- el concepto de cultura obrera debe ser complementario al de cultura laboral, pues en la producción simbólica en el trabajo no sólo se cuenta con elementos de la cultura obrera sino con un capital simbólico más amplio, acumulado a lo largo de la experiencia laboral y de vida²².

Además, el concepto de cultura laboral subyacente en los argumentos del autor remite a la idea -sostenida por Sario (1988)- de la cultura obrera como una respuesta frente al modelo cultural hegemónico de la burguesía o de la empresa, pero de nueva se coincide con la crítica que hace Reygadas (1997) a esta idea de la cultura como respuesta, ya que reduce lo cultural a un mero reflejo, sin considerar su dinámica propia.

Por otro lado, la necesidad teórica de precisar la diferencia entre cultura obrera y cultura laboral surge de una serie de transformaciones de la sociedad contemporánea²³; entre ellas es relevante destacar

²⁰ La importancia que cobra el definirse por diferencias con los otros más que por similitudes entre un nosotros, es lo que explica que se recupere la idea de que las identidades se definen por sus fronteras más que por un conjunto de rasgos culturales “heredados” o adquiridos (Giménez, 2005).

²¹ Por ello, se puede pensar la experiencia laboral en las maquiladoras como parte de la experiencia de la precariedad; sobre este tema consúltese a Lindón (2006).

²² En general, la identidad obrera hace alusión a una dimensión colectiva, pero aún se requiere una reflexión teórica que permita precisar los conceptos de identidad obrera e identidad laboral (cultura obrera y cultura laboral) y establecer la relación entre éstas. Para nombrar a los trabajadores de piso en las empresas maquiladoras en algunas estadísticas -como las del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)- se utiliza la categoría de obreros, mientras que en diversos estudios de El Colegio de la Frontera Norte se denominan trabajadores directos, tal vez esto sea una expresión de la ambigüedad de la condición de las trabajadoras de las maquiladoras.

²³ Aunque también se relaciona con la propia dinámica de los estudios sobre la cultura laboral, como se verá más adelante. Cabe señalar además que el estudio de las culturas (obreras y laborales) devino en el estudio de identidades laborales como consecuencia de la mayor complejidad presente en los mundos de trabajo, a consecuencia de la modernización productiva impulsada desde la posguerra. Esta complejidad, se expresa en la diversidad de los sujetos y el desplazamiento de la figura clásica del obrero-industrial-masculino, lo cual hizo necesario cambiar el foco de atención a la constitución de nuevos sujetos laborales. En México, la crisis económica de los ochenta y la introducción de nuevos modelos sociotécnicos dio lugar a una mayor heterogeneidad de los mercados y los mundos de trabajo, por lo que cobraron impulso los estudios las identidades ocupacionales y laborales (Guadarrama, 1997 y 1998).

un cambio ideológico²⁴ que se expresa en los mundos de la producción como una nueva relación capital-trabajo no conflictiva. Por lo cual, es necesario complementar la perspectiva centrada en lo gremial con la que surge desde los estudios sobre *la nueva cultura laboral* en las empresas maquiladoras, como se verá a continuación.

La reestructuración productiva se tradujo dentro de las fábricas en cambios en la organización de trabajo que tienen como propósito generar mayor productividad en el trabajador, a través de involucrarlo más en el proceso productivo. De esta manera se busca también generar mayor satisfacción y hacer más significativas las tareas que llevan a cabo los y las trabajadoras en la fábrica. Un nuevo sistema de trabajo y cultura laboral sustituyen -al menos parcialmente- la producción en serie y las estandarizadas líneas de montaje, mediante la organización flexible del trabajo. Este sistema se basa en el principio de la búsqueda de “la mejor práctica”, para lo cual es fundamental la participación responsable de las trabajadoras en los procesos productivos a través de círculos de calidad o de equipos de trabajo. Trata de provocar una fuerte movilización subjetiva, grandes expectativas sobre el desarrollo personal dentro de la firma y dependencia con respecto a los modos de gestión de la organización, ya que se promueve “... una cultura de armonía entre los factores de producción, se realizan rituales que buscan despertar sentimientos de pertenencia a la organización y se trata de evitar la aparición de conflictos entre la empresa y sus empleados” (Reygadas, 2003:30).

Diversas investigaciones han señalado la heterogeneidad de las maquiladoras respecto a la introducción de nuevas formas de organización y prácticas en el trabajo²⁵, así como la existencia de una mezcla de modelos productivos²⁶ al interior de las empresas. Sin embargo, hay una tendencia hacia una gestión de la relación capital-trabajo menos conflictiva, que busca generar consenso en la producción. Estas nuevas culturas del trabajo pretenden dejar atrás la lucha de clases y fomentar el sentido de pertenencia a la empresa; paralelamente, se da un proceso de individualización de la relación capital-trabajo, a través de un discurso que apela a un sujeto activo, capaz de tomar decisiones de manera autónoma.

Al analizar la transformación de las relaciones de trabajo a partir de la incorporación de la noción de competencias en la evaluación ya no de los puestos de trabajo sino de las cualidades de las trabajadoras, Tanguy (2001) señala que mientras la calificación remite a una propiedad irreversible y

²⁴ Este cambio ideológico tiene que ver con la pérdida de capacidad explicativa de las aproximaciones estructuralistas y la necesidad de reconocer la importancia en el devenir histórico de lo contingente y la acción social. A esto se refiere también Méndez (2005) cuando plantea que el mercado sustituyó al Estado como absoluto social.

²⁵ Por ejemplo: Carrillo et al (2005), De la Garza (2005) y Reygadas (2003).

²⁶ Además del toyotismo o “lean production” han surgido otros modelos productivos en Europa, como el uddevallismo, que se han aplicado en las empresas maquiladoras en México (como lo muestra Reygadas 2002c).

duradera, la competencia tiene un carácter inestable, que requiere ser sometida a una objetivación y validación constante, buscando continuamente la adecuación del trabajador al puesto de trabajo. Otro señalamiento importante al respecto, en términos de la relación de trabajo, es que el uso de la noción de competencias en la gestión de los recursos humanos conduce a la individualización de la relación con el trabajador, en contraste con la relación mediada por la organización sindical, en la que las calificaciones juegan un papel importante. Asimismo, la autora observa que la gestión por competencias implica una visión de las trabajadoras como individuos dotados de conciencias calculadoras, activos y con capacidad de movilización individual.

Ahora bien, el paso de los sistemas de control coercitivo o burocrático a sistemas que involucran la subjetividad de las trabajadoras, mediante fórmulas discursivas y rituales que apelan al sentido de responsabilidad y competencia, se relaciona también con las transformaciones que involucran al trabajo en general y a la sociedad como un todo.

En México, la conformación de los gremios de obreros y sus sindicatos estuvo muy ligada a la consolidación del estado-nación. Estos gremios constituyeron una fuerza social y política estrechamente ligada a la forma corporativa del Estado. Sin embargo, la industrialización basada en las maquiladoras no corresponde a esta etapa; más aún, con la apertura económica, esta industria entra en un momento de auge y se consolida como un modelo ligado estrechamente a la dinámica de la globalización.

Con la globalización hay un resquebrajamiento de los estados-nacionales y un declive del Estado benefactor, el cual pierde capacidad para regular la relación entre el mercado y la sociedad ante el auge de las políticas económicas neoliberales; por consiguiente, la inseguridad laboral se extiende y se intensifican los procesos de fragmentación social y cultural. Ante este escenario, los actores sociales se tornan más complejos, la identidad de “obrero” se vuelve más heterogénea y su dimensión comunitaria pierde fuerza frente a identificaciones más vagas (Dubet, 1989).

Además, en México, la condición obrera industrial no llegó a ser tan extendida como sucedió en los países desarrollados, los mercados de trabajo se han caracterizado por su heterogeneidad, el peso de las actividades terciarias ha sido muy importante y la crisis económica junto a la flexibilidad laboral generan una diversidad de experiencias laborales que hacen difícil la constitución de identidades obreras clásicas.

En el caso de las trabajadoras de las empresas maquiladoras, la identidad obrera es sustituida por formas de identificación con la empresa o por lógicas de acción instrumentales frente al trabajo²⁷. Por ello, Contreras y Hualde (2004), observan que junto a los obreros para quienes la maquiladora es una

²⁷ El caso de Matamoros tiene características diferentes debido a la importancia de la vida sindical de las trabajadoras; para más detalles consúltese Quintero (1997 y 2006).

opción temporal de trabajo, que les permite alcanzar objetivos familiares o personales²⁸; se ubica un grupo de trabajadores que aprovechan las opciones de estabilización que les ofrecen las empresas maquiladoras²⁹ para continuar una “carrera laboral” que los capacita y les permite “trascender” los intereses fuera del trabajo e integrarse a la empresa.

Por su parte, Reygadas (2002b) plantea que la identidad obrera en la maquiladora no es una sustancia que se pueda tener o no tener; más bien se trata de indagar sobre los procesos que permiten la conformación de lazos entre los trabajadores, que definen las fronteras entre ellos y otros grupos sociales. Para ello, es importante analizar las intersecciones entre las fronteras simbólicas de género, edad, etnia o de pertenencia a la empresa.

Dicho autor señala que en los ambientes laborales de estas empresas es frecuente que se trate de impedir la constitución de identidades obreras, mediante el rechazo a cualquier organización, la cooptación de los líderes y la deconstrucción de la identidad obrera para la promoción de la identificación hacia la gran familia maquiladora. Aunque la identidad obrera puede devenir en una identidad negada, existen procesos incipientes de construcción de vínculos objetivos y subjetivos entre las trabajadoras, cuya expresión lo constituyen las redes de solidaridad que se han conformado, así como la existencia de fronteras simbólicas que delimitan a los obreros de otros grupos sociales dentro de las fábricas y fuera de ellas.

Reygadas (2002) señala que estas fronteras tienen un carácter flexible³⁰, lo cual se encuentra relacionado con la organización productiva de las empresas maquiladoras, por lo que esta flexibilidad identitaria es una manera de adaptarse a estas condiciones. Al mismo tiempo, que responde al contexto de cambio vertiginoso y de incertidumbre, y a lo transitorio que puede ser el trabajo en las maquiladoras. Sin embargo, frente a la indefinición de una cultura obrera de la maquila, existe un sentimiento de pertenencia a un grupo social que forma parte del pueblo trabajador y que distingue de fronteras materiales y simbólicas entre ellos y otros grupos sociales dentro y fuera de sus mundos de trabajo.

Desde este punto de vista, la flexibilidad y la fragmentación de las identidades de las trabajadoras de la maquiladora no impide que los mundos de trabajo se constituyan en instancias en las que se pueda

²⁸ Estos autores distinguen a los actores que componen la fuerza de trabajo en la maquiladora como: jóvenes que ven en la maquiladora una oportunidad de empleo mientras continúan estudiando; migrantes generalmente de origen rural cuyas acciones se encuentran que están muy influidas por sus contextos familiares; trabajadores varones con oficios tradicionales que tienen más de un empleo; y mujeres que elaboran sus estrategias en función de los cambios en su vida familiar.

²⁹ Sobre las políticas de empleo que utilizan algunas empresas maquiladoras para retener a las trabajadoras puede consultarse Aguilar (1999) y Koido (2003).

³⁰ La noción de identidades flexibles surge a partir de la reflexión de las identidades juveniles para dar cuenta de la etapa de transición en esta etapa del ciclo de vida; véase por ejemplo Barbero (2002).

articular la diversidad, a pesar de la pérdida relativa de la centralidad del trabajo frente a otros mundos de vida.

A partir de este panorama, surge la interrogante acerca de cómo los hombres y las mujeres le otorgan un sentido y significado a su experiencia de trabajo en la maquiladora, considerando la condición efímera de estos mundos de trabajo y la tensión existente entre las formas de acción instrumental y la expresiva.

A fin de ubicar este problema en el contexto de cambios más generales en el trabajo, me pareció pertinente indagar desde los estudios del trabajo cuáles han sido los principales planteamientos acerca de las consecuencias de la reestructuración productiva y la globalización económica en el ámbito de la producción y el trabajo.

2.3 El significado de la flexibilidad laboral

Se empieza a hablar de reestructuración productiva a finales de los setenta, cuando se hacen evidentes los síntomas de la crisis económica del sistema capitalista, tales como altas tasas de desempleo y decrecimiento de la producción³¹. Esta reestructuración productiva implicó varios niveles: 1) el tecnológico, 2) el organizacional, 3) el de las relaciones laborales, 4) del perfil de la fuerza de trabajo, sobre todo en lo que se refiere a la calificación, y 5) el de la nueva cultura laboral (De la Garza, 2001).

El alcance de la reestructuración productiva en estos diferentes niveles ha sido analizado desde distintas perspectivas teóricas, algunas de las cuales han enfatizado más un aspecto que los otros y han dado lugar a discusiones respecto al impacto de estos cambios en el conjunto de la sociedad. Tales discusiones derivaron en una reconceptualización del modo de desarrollo del capitalismo, dando lugar a una narrativa respecto a una nueva fase o momento histórico dentro del devenir de este sistema de producción. Algunos de los planteamientos sostiene que se trataba de un cambio de modelo de producción fordista a otro posfordismo, otros consideran que los cambios están más ligados a la nueva preponderancia de los servicios frente a la industria y a la creciente importancia de las tecnologías de la información³².

En particular, desde la sociología del trabajo se presenta un debate sobre los efectos de la reestructuración productiva en el trabajo y el crecimiento del desempleo en los países desarrollados. Así, se

³¹ Esta crisis no se manifiesta de la misma manera en las diferentes economías nacionales, pero llega a constituirse en un fenómeno generalizado de estancamiento económico.

³² De acuerdo a Dubar (2002), el momento actual de transición de una sociedad industrial a otra que no es posible descifrar, se caracteriza porque la modernización ha debilitado la capacidad para prevenir el futuro, pues el actor regulador de los procesos de modernización aún no está definido, los estados nacionales han perdido esa capacidad y los organismos internacionales no han podido jugar este papel de manera integral.

comienza a pensar en la existencia de una crisis del trabajo debido a la magnitud del desempleo, a la pérdida de centralidad del trabajo y la imposibilidad del pleno empleo. De esta discusión surgen reflexiones importantes que tienen que ver con un cambio cultural, en el que se cuestiona la idea moderna de trabajo asalariado, considerándola como una categoría socio-histórica y no una condición antropológica (Neffa, 2001).

Para Ransome (1999), el tema de los efectos de la restructuración productiva en el trabajo es central, ya que se esperan no sólo modificaciones en las prácticas laborales, sino en las percepciones acerca del trabajo. Por esta razón, es importante identificar qué aspectos generan nuevas ideas y orientaciones respecto del trabajo. Desde su punto de vista, se pueden apuntar seis elementos que han cambiado considerablemente en los últimos años: 1) la transferencia de mano de obra del sector manufacturero a los servicios; 2) el declive de industrias primarias de gran escala –como la minería y el acero- ha generado una pérdida de importancia de las comunidades ocupacionales, lo cual se encuentra en la base de lo que significa ser un trabajador; 3) hay una fragmentación y una naturaleza más fluida de las oportunidades de empleo, en términos geográficos, por lo que se han disminuido las expectativas acerca de vivir y trabajar en una sola localidad para toda la vida; 4) el trabajo ya no es un territorio reservado para la acción masculina, sino que en él participan tantas mujeres como hombres lo hacen; 5) la emergencia del trabajo parcial ha desplazado la idea de que un ‘trabajo apropiado’ es uno de tiempo completo; y 6) la combinación de diferentes formas de empleo modifica la idea de que el trabajo es una actividad para toda la vida³³.

A partir de los planteamientos teóricos sobre el posfordismo, el autor señala que la flexibilidad puede pensarse como una característica que estará presente en los procesos laborales del futuro, que en términos amplios significa adaptabilidad y apertura al cambio. Desde los años setenta, el liberalismo económico, que se apoya en el culto a la empresa y que proclama la idea de la competitividad, junto con el debilitamiento del Estado benefactor, cambian la noción de progreso asociada al fordismo, que implicaba la existencia de un pacto social que permitiría la redistribución del excedente, a través de las instituciones del Estado.

Siguiendo este orden de ideas, Ransome (1999) argumenta que un paradigma de trabajo se conforma por dos dimensiones una conceptual y una práctica. Tiene legitimidad si provee a las personas de un significado práctico para alcanzar sus expectativas. Pero cuando no ocurre así se manifiesta en una pérdida del sentido de pertenencia a la sociedad. Este planteamiento coincide con el análisis que realiza Castel (1997) sobre la metamorfosis de la cuestión social de finales del siglo XX, en el que se tiene como el centro de la discusión a las transformaciones en el trabajo. En este ensayo se entiende al trabajo como

³³ Estas tendencias de cambio plantean la interrogante acerca de lo específico del carácter transitorio del trabajo en las maquiladoras.

un soporte privilegiado de inscripción en la estructura social, ya que existe "... una fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que "cubren" a un individuo ante los riesgos de la existencia" (Castel, 1997:15).

Durante el proceso de industrialización, la cuestión social se definió a partir de la consolidación de la condición salarial. El salario se convirtió en un modelo privilegiado de identificación en la condición a partir del cual los individuos se distribuían en la estructura social. El Estado jugó un papel fundamental en este proceso al integrar a la idea de desarrollo económico la de progreso social. De este modo, el salario se erigió como el medio para repartir las oportunidades y las garantías que ofrecía el Estado.

Sin embargo, la crisis de los setenta significó una ruptura de esta condición salarial, al desaparecer la representación de progreso. Algunos elementos señalados por Castel (1997) que llevaron al estancamiento de la sociedad salarial se refieren a su carácter inacabado y contradictorio, pues los "logros sociales" nunca se extendieron suficientemente, y las desigualdades, la explotación y la injusticia social siguieron presentes.

En los últimos años, plantea Castel (1997), la tendencia hacia la precarización del trabajo se encuentra inscrita en la dinámica de modernización, haciendo tambalear la estructura misma de la relación salarial. Esta tendencia se vincula estrechamente con la flexibilización laboral y con la aparición de nuevas formas de empleo inestables. De este modo, la nueva cuestión social se define por la desestabilización de los estables, obreros y clase media; por la instalación de la precariedad y el desempleo recurrente, que implican una "cultura de lo aleatorio", de "la supervivencia en el presente"; y por la pérdida de identidad por el trabajo, tanto por la precariedad, como por el desempleo.

En suma, el trabajo pierde su capacidad integradora y la desafiliación se torna un problema central, pues surgen "...nuevas sociabilidades flotantes que ya no se inscriben en apuestas colectivas... lo que les falta a los individuos ya no es comunicación con los otros sino la existencia de proyectos a través de los cuales las interacciones adquieran sentido" (Castel, 1997:421)

En esta misma dirección, el trabajo de Sennet (1998) sobre la flexibilidad laboral y sus consecuencias en la formación del carácter, muestra la crisis del paradigma del progreso por el trabajo al modificarse las expectativas respecto al empleo estable y de por vida en actividades productivas sometidas a la nueva lógica del riesgo, de la innovación continua y de la flexibilidad. Según este autor, si partimos de la noción de que el trabajo es una actividad social, que provee un sentido de identidad y ubicación social, la pérdida de trabajo o la percepción del riesgo laboral puede tener un efecto corrosivo del carácter, entendiendo que el carácter se construye como una conexión con el mundo a través de la

mirada del otro³⁴. Desde su punto de vista, el nuevo capitalismo, al dejar desprovistos a los individuos de futuro estable, ha minado las bases para la formación de identidades sostenibles y con ello produce crisis de sentido.

La idea de progreso asociada a la participación en el mercado laboral ha perdido vigencia, sobre todo por los cambios en las relaciones laborales. Estas relaciones se han tornado inestables, por lo que el riesgo laboral se constituye como la nueva condición del empleo. Este cambio a nivel ideológico es lo que está en juego en la redefinición del paradigma laboral, tal como lo plantea Ransome (1999).

Asimismo, el interés por traer a la discusión el concepto de riesgo laboral se fundamenta en la hipótesis de que esta condición de incertidumbre de la segunda modernidad, como la califican Beck y Beck-Gernshein (2002), es la que está sustituyendo la idea de progreso propia del paradigma del trabajo del fordismo. Este vacío que deja la imposibilidad de construir expectativas sobre el futuro es parte de lo que explica la crisis de sentido de las instituciones.

La pérdida de centralidad del trabajo en la construcción identitaria se encuentra inmersa en un cambio social y cultural de mayor amplitud. Berger y Luckmann (1997) entienden este momento como de crisis de sentido y Dubar (2002) argumenta que se trata de una crisis de las identidades.

Los primeros autores sostienen que la modernidad ha transformado radicalmente cada una de las condiciones externas de la existencia del ser humano. Las instituciones que proporcionaban «programas» para la acción cotidiana, pierden efectividad ante las posibilidades abiertas por la profundidad de los cambios sociales, que “obligan” al individuo a elegir, a no dar nada por supuesto.

Dubar (2002) por su parte, plantea que se trata de una mutación en la que no hay certidumbre sobre la dirección de los cambios y que afecta a las subjetividades individuales, pues hay un resquebrajamiento de los vínculos sociales, desde los más próximos, como son las relaciones de pareja, hasta de relaciones con instituciones más amplias.

En particular, la crisis de las instituciones que regulaban el empleo, que se dirigían a un sujeto laboral colectivo, han derivado en la emergencia de formas individualizadas de resolución de la relación laboral, lo que se refleja en la mayor importancia de las diferentes estrategias individuales para enfrentar el riesgo laboral.

Dubar (2002) plantea que las transformaciones en el trabajo han generado una crisis de las identidades profesionales, ya que se trata de un momento de transición en el que se modifica el sentido del trabajo y las relaciones sociales que se ponen en juego en esta actividad. Según el autor la modernización hoy en día se ha tornado más destructiva que creativa, pues la innovación adquiere gran

³⁴ La corrosión del carácter implica un problema existencial, en el que el individuo cae en un vacío pues no es necesario para el otro; es por ello que Sennett (1998) se pregunta acerca de la legitimidad de un sistema en el que no se provee al ser humano de razones profundas para preocuparse unos por otros.

importancia, pero se ha perdido la capacidad para regular los cambios que ésta produce y ya no es posible controlar el tiempo y anticipar el futuro. La creciente mundialización ha jugado un papel muy importante en este proceso, pues la circulación libre de capitales en el mundo, impone una lógica de la rentabilidad inmediata, de competencia por el control de tecnología, de las fuentes de riqueza, de la innovación y los productos del futuro; pero las reglas del intercambio rebasan los ámbitos de competencia de los estados nacionales y no se han conformado organismos internacionales con capacidad para hacerlo³⁵.

En este contexto, los cambios en el empleo y el trabajo han derivado en una transición, en la que las formas de empleo y de trabajo se han diversificado y en la que la exclusión ha adquirido una nueva connotación ante la toma de conciencia de que se trata de una amenaza que afecta cada vez a más sectores de la población. Sin embargo, los cambios son contradictorios: algunas tendencias parecen ser temporales, mientras que otras que se manifiestan en un contexto son muy vagas en otros. Es por ello que Dubar (2002) sostiene que se trata de un momento de crisis de las identidades profesionales. Para dar cuenta de tal suceso, selecciona tres tendencias predominantes en el tema del trabajo, que tienen implicaciones identitarias importantes y que están relacionadas con las demandas de los empresarios y de los políticos para contratar, formar o administrar los recursos humanos, así como la manera en que las trabajadoras asalariadas reaccionan ante estas propuestas.

En primer lugar, el autor plantea que hay una nueva concepción sobre el trabajo como una actividad que se desempeña para solucionar problemas, más que como la ejecución mecánica de consignas preestablecidas, aunque ello no implica que se suprima el taylorismo; más bien los ambientes de trabajo están marcados por la existencia de un doble movimiento que actúa en direcciones opuestas: el de valoración de los saberes y aptitudes de los operarios para permitir la innovación; y el de negación y control de las competencias para lograr el máximo provecho y la racionalización de la producción. Por lo que no se reconoce, incluso se niega la capacidad de los operarios de solucionar problemas no sólo "...a través de la organización y la imposición de limitaciones temporales, sino también a través del salario y la ausencia de porvenir, de reconocimiento y de carrera" (Dubar, 2002:127).

El trabajo se ha convertido en un desafío para el reconocimiento de uno mismo, en un espacio de participación, de toma de decisiones, en el que las obligaciones son implícitas y el espacio de trabajo ya no es un lugar de obediencia. De esta valoración de la capacidad creativa personal y colectiva surge la segunda tendencia que precisa Dubar (2002) y que se relaciona con la emergencia del modelo de competencias, el cual surge del cuestionamiento a la calificación por su carácter burocrático. De esta manera, la idea de la competencia pretende hacer visible la contribución del trabajador a la competitividad

³⁵ Esta incapacidad para anticipar el futuro es lo que sustenta la idea del capitalismo desorganizado que propone Mingione (1993) para describir este momento histórico.

de la empresa, valorando el saber, el saber hacer y el saber estar. La calificación se sustituye entonces por cualidades como la iniciativa, la responsabilidad y el trabajo en equipo.

La formación continua es otra premisa del modelo de competencias que implica un proceso de selección de los asalariados dotados de cualidades a través de una batalla identitaria, que consiste en la desvalorización de las identidades colectivas, de oficio y de clase, para impulsar la identificación con la empresa, utilizando el reconocimiento al trabajo como una forma de control.

La tercera tendencia que analiza Dubar (2002) es aquella que resulta de la reorganización de la producción por y para lograr la calidad total y el justo a tiempo; es una tendencia hacia la concepción del trabajo en cualquier área como un servicio. Este conjunto de cambios conforma una nueva manera de sentir, pensar y vivir el trabajo, desestabilizando las antiguas identidades profesionales, pero también estas tendencias significan una reconfiguración de las relaciones de poder en el trabajo, una manera distinta de gestionar los conflictos laborales y las relaciones de clase. En esta reconfiguración, el ascenso del tema de la identidad se encuentra ligado al declive de la lucha de clases, que era -hasta los sesenta- el único principio de identidad. En cambio, en las últimas décadas, cobran importancia las identidades de situación, aquellas que son compartidas por un grupo desprovisto de memoria colectiva, generalmente estigmatizado y que reivindica una identidad nueva, un reconocimiento de sí.

Dubar (2002) plantea que desde los ochenta las “convenciones” que aportaban las identidades profesionales se diluyen por las nuevas formas de gestión de las empresas e incluso del sector gubernamental. Las identidades tayloristas, de oficio, de clase o de empresa se encuentran devaluadas, carecen de reconocimiento; los nosotros anteriores basados en lo comunitario y que generaban una socialización del yo más colectiva se encuentran desestructurados. En la última fase del modelo de competencias la calificación deja de ser negociada colectivamente para dar paso a la valoración individual de las competencias, suponiendo “... un individuo racional y autónomo que administra sus formaciones y sus períodos de trabajo según una lógica empresarial de maximización de sí” (Ibid, 2002:148). Así, la noción de empleabilidad cobra importancia, ya que cada individuo debe asumirse como responsable de crear y recrear sus propias competencias.

Ante este cambio, el autor propone recuperar el análisis de *formas de identidad* que son reconstruidas por el investigador a partir de la interpretación de los discursos de los asalariados, utilizando como herramienta entrevistas biográficas que abarcan tanto cuestiones profesionales, como personales. De esta manera, es posible analizar formas de identidad para los otros (culturales y de status) y para sí mismos (forma reflexiva y narrativa). Aun cuando hoy en día las identidades no pueden fundarse solamente en el trabajo, éste sigue siendo el proceso central a partir del cual se construyen formas de reconocimiento de sí, pero los individuos “... son compelidos a construirse identidades personales que

deben traducirse en proyectos de vida y en competencias que ya no vienen dadas al nacer ni están puramente determinadas por el lugar en la división del trabajo, sino construidas por y en la experiencia personal y biográfica de cada uno. Por esta razón, se hace necesario un doble trabajo sobre sí para proveerse de una forma reflexiva y de una forma narrativa que constituyen las dimensiones societarias de la identidad para sí, la de un sujeto que no se reduce al conjunto de sus roles sociales” (Dubar, 2001:14).

Ante la creciente individualización y la crisis de sentido que caracteriza los mundos laborales de las maquiladoras, el problema de la construcción de las identidades laborales de las mujeres y los hombres que participan en los mercados de trabajo de la industria maquiladora requiere abordarse desde la perspectiva de las identidades personales y considerando las formas identitarias para sí y para los otros.

A fin de precisar las implicaciones teóricas y metodológicas de esta perspectiva analítica de las identidades laborales, se presenta en el siguiente apartado la discusión que se ha dado respecto al carácter reflexivo y narrativo de las identidades, lo cual permite dar cuenta de los fundamentos teóricos desarrollados por Dubar (2005).

2.4 De la identidad a las identidades reflexivas y narrativas

“La identidad es, por encima de todo, un dilema. Un dilema entre la singularidad de uno/a mismo/a y la similitud con nuestros congéneres, entre la especificidad de la propia persona y la semejanza con los/as otros, ente la peculiaridad de nuestra forma de ser o sentir y la homogeneidad del comportamiento, entre lo uno y lo múltiple” (Iñiguez, 2001: 1)

El tema de las identidades es muy amplio y presenta diversas aristas difíciles de manejar, de hecho, en los noventa, la comunidad científica de México ponía en duda la utilidad del concepto³⁶. A pesar de ello, la identidad continua siendo un objeto de estudio, que cobra relevancia a la luz de los cambios sociales y culturales recientes.

Uno de los aspectos que dificulta la delimitación del concepto de identidad es que sus fuentes conceptuales provienen de diferentes disciplinas, por lo que se trata de un objeto de estudio transdisciplinario. Además, hay distintos enfoques para estudiar las identidades; cada uno de los cuales enfatiza más unas dimensiones y problemáticas que otras.

Junto a las dudas que suscita la polisemia del concepto sobre su utilidad y sí la variedad de sus aplicaciones destruye al concepto mismo, como se pregunta Dubet (1989), hay otros puntos de vista que han puesto en duda la pertinencia del concepto de identidad por el debilitamiento de lo social. En esta

³⁶ Véase Dubet (1989).

línea de pensamiento se encuentran las ideas de Maffesoli (2000), que considera como un rasgo fundamental de la modernidad al tiempo condensado: el aquí y el ahora. Así, desde el tiempo de la vida cotidiana, define a la sociabilidad como el espacio de interacción de la persona, que tiene un rol, representa a un carácter y se identifica con sus simultáneos o sucesivos roles. Mientras que lo característico de lo social es el individuo, que desempeña una función en la sociedad, como parte de una asociación o un grupo estable.

Para Maffesoli (2000), la noción de identidad corresponde al orden de lo social, que descansa en asociaciones racionales de los individuos, por lo que es una noción cerrada; en cambio, propone una noción más abierta que es la identificación, en la que recupera a la persona, que se identifica con sus simultáneas o sucesivas máscaras, sin agotarse en ellas³⁷.

En su preocupación por comprender a las sociedades contemporáneas, Giddens (1991) también pone el acento en la rapidez en que se desestiman usos y costumbres tradicionales hoy en día, afectando la naturaleza de la vida social cotidiana y los aspectos personales de la experiencia. Por ello, le interesa estudiar los nuevos mecanismos en la construcción de la identidad del yo, pues considera que la actividad reflexiva, que surge de la necesidad de adaptarse continuamente a nuevas circunstancias, es un rasgo característico de la modernidad, y la continua necesidad de reconstrucción de la identidad del yo forma parte de este carácter reflexivo de la modernidad.

La reflexividad³⁸ de la sociedad contemporánea es la respuesta en la dimensión personal e institucional a la incertidumbre y el riesgo presentes en el mundo de hoy; ante los procesos de cambios vertiginosos en las relaciones sociales, en los contenidos y naturaleza de la vida social cotidiana y ante la ausencia de narrativas de estructuración económica, social y política, se requiere una continua revisión de los posibles cursos de acción. Para este autor, la modernidad reciente implica riesgos que otras generaciones no afrontaban, los cuales tienen que ver con la comprensión del mundo, con la interconexión de los acontecimientos remotos con sucesos próximos.

Este enfoque pone el acento en la dimensión reflexiva de la construcción de lo personal: la identidad del yo implica un ejercicio de interpretación de la biografía personal, ya que para poder tener un sentimiento de quiénes somos, se requiere de la elaboración de una trayectoria de nuestra existencia, de una historia personal que articule de manera coherente los hechos de nuestra experiencia (Giddens, 1991).

Los planteamientos de Giddens (1991) se encuentran estrechamente relacionados con una concepción de la identidad como ‘trabajo sobre sí’. De esta manera, la identidad vista como ‘trabajo para sí’ es el puente entre el estudio de la identidad y el estudio del sujeto y de las subjetividades, pues el actor

³⁷ Atendiendo a estos planteamientos en este trabajo se utiliza la noción de procesos de identificación en el trabajo.

³⁸ Entendida como una capacidad para aprender, para discernir entre diversos cursos de acción, entre distintos mundos posibles.

se concibe como administrador y organizador de las distintas dimensiones de su experiencia social y sus identificaciones (Dubet, 1989).

Lo anterior significó un cambio metodológico en las investigaciones sobre la identidad, pues de ser reconstruidas deductivamente, comienzan a desarrollarse estudios de carácter inductivo, que complejizan la cuestión de las identidades sociales, ya que parten del reconocimiento de que “... la identidad nunca es solamente «para los otros», sino también «para uno mismo». Según este planteamiento, la identidad «no nos es dada» de una vez y para siempre, sino que es «construida» a lo largo de la vida” (Dubar, 2001:8).

Por otra parte, uno de las influencias más notorias y que ha enriquecido el bagaje teórico sobre el tema es el interaccionismo simbólico, que introduce la discusión sobre la identidad y el yo. La principal influencia ha sido la teoría de Mead (1934), que propone que la mente y el yo se forman en la interacción social y la actividad comunicativa entre grupos de personas. Otro elemento relevante que introduce este autor es que entiende al lenguaje como un sistema de significación que opera independientemente de los individuos considerados como entidades singulares, de tal manera que hace de mediación entre el individuo y su actividad social.

Estas ideas tienen un gran impacto en las ciencias sociales, pues se reconoce que la producción del significado social es una condición necesaria para el funcionamiento de las prácticas sociales; por ende, la cultura entendida como el conjunto de valores y actitudes que se encuentran subsumidas en toda actividad individual e institucional -y que sirven de cimiento para la producción de significados individuales-, se torna en un eje central del análisis sociológico e implica un importante cambio epistemológico (De Guy, 1996).

Según Guadarrama (1998), el nuevo enfoque en el estudio de las identidades y la cultura laboral se constituye en la respuesta ante los cambios en los grandes paradigmas teóricos de las ciencias sociales basados en esquemas deterministas y estructuralistas que perdieron capacidad explicativa, dando cabida a visiones centradas en la vida cotidiana y la acción reflexiva de los actores sociales, así como en la consideración de una relación más dinámica entre el mundo dentro y fuera del trabajo. Así, en la sociología del trabajo, los estudios se mueven del ámbito técnico-productivo al simbólico-expresivo, en los que éste último trata además de dar cuenta de la diversidad de sujetos que participan en los mundos de trabajo.

En otro trabajo, la autora señala que dentro de esta perspectiva renovada de la cultura laboral, se reconoce los múltiples campos identitarios de los sujetos laborales, de tal suerte que las identidades obreras se conforman a partir de “... las múltiples y zigzagueantes trayectorias biográfico-laborales, por las redes sociales que entrecruzan el espacio de trabajo y los espacios sociales más amplios, por la acumulación y sedimentación de valores y estrategias que guían la acción espontánea y organizada, por el

conflicto entre las culturas corporativas y las subculturas ocupacionales, de género, étnicas, etcétera. En suma por los múltiples significados construidos y engarzados en los espacios de socialización sociolaboral, expresados en los cursos biográficos-laborales, en los estilos discursivos de la cooperación y de la diferenciación y en las prácticas de control y resistencia obrero-patronales” (Guadarrama, 1995: 7).

De manera complementaria, Dubar (2001) hace énfasis en la construcción de identidades laborales en la interacción cotidiana en el lugar de trabajo; a partir “... de considerar el propio trabajo y considerarse -o no- como «actor» en las organizaciones, estas identidades dependen sobre todo de las relaciones que mantienen con los otros actores (jefes, colegas, clientes) de este «trabajo vivenciado»; es decir, de una situación construida y definida subjetivamente” (Dubar 2001:9).

Asimismo, esta propuesta de análisis de las identidades laborales implica concebir que las relaciones con los otros se elaboran como relaciones de poder, entendiendo como poder a la capacidad de influir sobre las decisiones de los otros y de participar en estrategias de actor, por lo que se pueden adoptar distintas actitudes frente a las situaciones: “miembro activo”, “agente pasivo”, “colaborador leal”, “opositor anónimo”, etcétera (Dubar, 2001).

Dichas identidades, “de negociación, “de afinidades” o “de retiro”, constituyen lo que Dubar (2001) llama «formas de enfrentar el poder» o «formas identitarias», las cuales dependen tanto de los contextos de inserción fuera del trabajo, como del lugar que se ocupa en el trabajo, de los valores, creencias y representaciones que se emplean en la actividad profesional. Se construyen así “... «concepciones de sí en el trabajo» que ponen en juego las relaciones entre identidad personal e identidades colectivas” (Ibid, 2001: 9).

Es importante considerar también que el llamado “giro lingüístico” en las ciencias sociales permitió identificar el origen discursivo y narrativo de las identidades (Vila,1996). De tal manera que las identidades sociales comienzan a estudiarse como tramas argumentales. La narrativa es pensada como una categoría epistemológica, ya que “... permite la comprensión del mundo que nos rodea de manera tal que las acciones humanas se entrelazan de acuerdo a su efecto en la consecución de metas y deseos ... la narrativa sería la única forma cognitiva con que contamos para entender la causalidad en relación a las acciones de los agentes sociales” (Vila, 1996:1).

Y la idea de estudiar *identidades narrativas* implica entender a las identidades sociales como “... una continua lucha discursiva acerca del sentido que define a las relaciones sociales y posiciones en una sociedad y tiempo determinados. Uno de los resultados de esta lucha discursiva es que los nombres y rótulos que definen a las diversas relaciones y posiciones sociales entran a formar parte del sentido común impregnados con connotaciones propuestas por los «ganadores» de esta batalla de sentido” (Vila, 1996:10).

En términos metodológicos se requiere entonces recurrir al enfoque cualitativo o biográfico, puesto que interesa analizar biografías laborales y vitales como *formas narrativas* en las que es posible develar una estructura interna y acceder a los significados de un “universo de sentido” (San Miguel, 2000). Asimismo, esta perspectiva implica cambiar el foco de atención hacia la construcción de las identidades personales y a través de ellas develar la dimensión social de la identidad, pues los mundos personales se encuentran atravesados por procesos socio-históricos, se encuentran ligados a espacios de interacción social y son afectados por procesos de cambio socioculturales, tales como el desempleo, la migración, las rupturas en la familia, entre otros (Vasilachis, 2003).

Por otra parte, como se ha mencionado, Dubar (2005) distingue entre la identidad ‘para uno mismo’ (biográfica) y la identidad ‘para el otro’ (relacional); además la articulación de estas dimensiones identitarias se da en un proceso complejo de negociación, entre la identidad atribuida por y para otro y la identidad pretendida para uno mismo. En los siguientes apartados se desarrollan estas ideas con más detalle.

2.5 La negociación de la identidad y las formas identitarias en el trabajo

Dubar (2005) desarrolla una concepción de la identidad ‘para uno mismo’ asociada al tiempo vivido, es decir, que se construye a lo largo de la vida a través de la experiencia de distintos procesos de socialización primaria y secundaria. Al mismo tiempo, considera una dimensión relacional que se construye a través de la interacción social en los distintos dominios o mundos de vida. La primera es una dimensión biográfica y alude a las identificaciones para uno mismo; este eje implica a las formas temporales de las relaciones sociales. La segunda, tiene que ver con las identificaciones para los demás; se trata de un eje de análisis que atiende a las formas espaciales de las relaciones sociales. Cada uno de estos procesos implica categorías de análisis distintas: en principio, es importante considerar que uno es de carácter diacrónico, pues toma en cuenta los datos biográficos de vida y trabajo; y otro es sincrónico, ya que se centra en el ahora para develar las definiciones de sí para los otros, en el trabajo y fuera del trabajo, a través de representaciones y de procesos de negociación identitaria en arenas de interacción en las que se tejen relaciones de poder.

Considerando lo anterior, Dubar (2005) distingue entre dos tipos de transacciones correspondientes a cada una de las dimensiones de la identidad: una interna al individuo y una externa entre el individuo y las instituciones con las cuales está en interacción. Estas transacciones se encuentran sujetas a una tensión o contradicción interna del mundo social que se origina en la dualidad que resulta de la inscripción de nuestras vidas en un orden social, lo cual implica un ser para uno mismo –la búsqueda de lo singular- y un ser para los otros –la búsqueda del reconocimiento del propio ser por los otros-. En esta

dualidad del orden social entran en juego también otras tensiones, como la que se da entre la acción instrumental y la expresiva, entre lo comunitario y lo societario, entre lo económico y lo cultural.

La división del ser ‘para uno mismo’ y ‘para los otros’³⁹ es entonces la expresión subjetiva de esta dualidad social, que genera distintos mecanismos de identificación: 1) a través de actos de atribución, que definen que tipo de hombre o mujer eres, asociado a la identidad para los otros (transacciones externas); y 2) a través de actos de pertenencia, que definen que tipo de hombre o mujer quieres ser -identidad para sí (transacciones internas)-. Las identidades atribuidas (a partir de un grupo de referencia) se construyen a partir de las nociones de sentido común relativas a clasificaciones ya dadas, como el estado civil, el código de identificación, la clase social o tipo de ocupación; mientras que las identidades predicativas se construyen para sí a lo largo del tiempo vivido, mediante la interiorización activa de los sucesivos procesos de socialización se construye la pertenencia a un grupo.

Pero el grupo de referencia puede no coincidir con el grupo de pertenencia, por lo que para enfrentar la distancia entre uno y otro se emplean distintas estrategias: 1) transacciones externas –objetivas- entre el individuo y los otros a fin de acomodar la identidad para sí a la identidad para el otro; y 2) transacciones internas –subjetivas- al individuo que llevan a equilibrar la necesidad de salvaguardar la identidad heredada y el deseo de construir una nueva identidad (una identidad pretendida), con miras a asimilar la identidad por otro a la identidad para sí.

En la articulación de los dos procesos se requiere del reconocimiento de las instituciones y de los otros para completar el proceso de reconstrucción identitaria, se trata de un proceso de negociación de la identidad en un ejercicio de comunicación.

El reconocimiento está relacionado estrechamente con *las relaciones de poder* en un espacio de interacción y depende de las posibilidades que la persona tenga de jugar un papel en diferentes espacios y de poder negociar las inversiones y administrar las pertenencias, las transacciones objetivas se dan entonces en diferentes arenas, en el lugar de trabajo, entre los responsables de la empresa, entre los otros compañeros de trabajo, en la familia, en el sindicato, en el lugar de formación, etcétera. En el trabajo, el

³⁹ Para Dubar (2005) entonces, las formas identitarias tienen una dimensión biográfica y otra relacional. La primera, de carácter diacrónico, se construye en el curso de vida y en la articulación de trayectorias de trabajo, de vida familiar, de migración. Mientras que la segunda, es sincrónica pues se centra en el ahora y tiene que ver con la mirada del otro, con las condiciones de interacción en los distintos dominios y con la posición que se asuma en una relación de poder. Y los individuos de cada generación construyen sus identidades para sí a partir de las identidades sociales heredadas de la generación precedente, de las identidades virtuales (como son las escolares) adquiridas en el curso de la socialización primaria y de las identidades posibles accesibles a través de distintos procesos de socialización secundaria.

reconocimiento está ligado a la legitimación del saber y las competencias, en la valoración de estos atributos por los otros en el trabajo (Dubar, 2005).

Además, el asumir un rol social implica el reconocimiento del poder que ejerce un grupo sobre los que participan de un juego, que implícita o explícitamente, se construye mediante reglas, que se fundamentan en un conjunto de valores y creencias particulares. Así, según Vázquez (1999) "... el tipo de relaciones que sostiene un individuo con los agentes que ejercen el poder incide en la construcción de su identidad y en las formas como habrá de expresarla" (Ibid, 1999:90). La socialización puede ser vista, de acuerdo a este autor, como un mecanismo de transmisión y reproducción no sólo de los discursos de la clase dominante, sino de las formas como las clases dominadas han enfrentado y elaborado las relaciones desiguales de poder.

En el trabajo, se da una batalla identitaria a través del reconocimiento y no reconocimiento de los saberes y las competencias de las trabajadoras. El reconocimiento es una forma de ejercer el poder y que conlleva a la exclusión o la inclusión en un espacio de interacción determinado⁴⁰. Pero entendiendo que la exclusión o la inclusión si bien son polos opuestos, no son condiciones definitivas ni estáticas, sino que surgen de situaciones de equilibrio inestable, por ser resultado de luchas de poder, de procesos de negociación que se encuentran en movimiento, que abren o cierran posibilidades de agencia de los sujetos.

Por otra parte, desde la dimensión subjetiva de las transacciones, Dubar (2005) señala que éstas pueden originarse a partir de la ruptura o de la continuidad, lo cual implica inscribir la experiencia de vida dentro de la historia personal, para de esta manera descifrar el significado que adquiere dentro del curso de vida construido por la persona.

Desde esta perspectiva la vida personal se construye a partir de la conjunción de diferentes ritmos, según distintos planos o dominios en los que ésta se inscribe. De este modo, es posible distinguir entre un tiempo individual –biológico y psicológico-, un tiempo familiar, un tiempo social –que tiene que ver con pautas y normas culturales de cada sociedad-, y el tiempo histórico que se refiere a la influencia en la vida individual de eventos históricos (periodos de guerra, crisis económica, catástrofes, entre otros).

El curso de vida de los individuos es una configuración compleja de roles desempeñados a lo largo de la vida en diferentes dominios institucionales, como lo es la familia, la escuela y el trabajo. La biografía personal es entonces resultado de los diferentes papeles que se han jugado a lo largo de la vida, articulando diversas dimensiones (Tuirán, 1999).

⁴⁰ En el capítulo siguiente se elabora una descripción de los mundos laborales en la maquiladora y del manejo que se da del reconocimiento al trabajo en los discursos y las prácticas gerenciales para gestionar el empleo y el trabajo.

El conjunto de trayectorias -laborales, familiares, migratorias, por mencionar algunas- conforman los cursos de vida; cada una de ellas puede analizarse de acuerdo a sus transiciones, que son los momentos de corta duración en que se modifica la dirección de la ruta trazada. Las transiciones van constituyendo y afectando la biografía personal, reajustando los significados y las formas de vida y ocurren siguiendo eventos cruciales que tienen más o menos reconocimiento social, dado que se trata de momentos en el que las personas se incorporan a nuevas instituciones y asumen también un rol distinto. Este proceso de transición involucra el rechazo, la adaptación o aceptación de una nueva configuración de roles; es un momento de renegociación del ser, de reconstrucción de la identidad personal a través de transacciones objetivas y subjetivas. Todo cambio en el curso de vida genera una pequeña o gran crisis de identidad, la cual requiere de un trabajo sobre sí mismo, un cambio en las costumbres y las rutinas, puede significar pérdidas, negaciones y alteración subjetiva, según se trate de un proceso de afirmación de la identidad precedente o una ruptura. La ruptura implica de manera más directa una transacción subjetiva, un proceso interno de reconstrucción de la identidad.

Además, los distintos dominios de la vida se encuentran en relación de interdependencia, de tal manera que las transiciones en algunos de ellos tienen repercusiones en los otros. Las distintas trayectorias de vida se entrecruzan por lo que es importante considerar en el análisis de las trayectorias laborales, las transiciones en los otros dominios y como éstos afectan las decisiones que se toman respecto al trabajo y así desde una visión de conjunto poder descifrar el sentido y el significado que la persona le confiere a su trabajo en un momento determinado. Este análisis permite valorar el significado del empleo actual considerando los recursos sociales y culturales que la persona ha acumulado en su biografía laboral y de vida.

Desde este punto de vista, el empleo no se reduce a una cuestión de estatus sino que forma parte de una construcción personal en la que se funde la identidad de género, la identidad étnica, la identidad de clase y la formación.

Dubar (2005) caracteriza cuatro posibles procesos de construcción de identidades profesionales, considerando las posibles formas de articulación de las transacciones objetivas y subjetivas y que las primeras derivan de una situación de reconocimiento o de no reconocimiento, en tanto que las segundas tienen como base la continuidad o la ruptura, según se muestra en la figura 4.

Los cuatro tipos ideales de formas identitarias en el trabajo se definen de la siguiente manera:

- **De empresa** se construye a partir de la continuidad entre la identidad atribuida y la identidad heredada, la identidad es reconocida y confirmada por el otro a través de un *proceso de promoción*. Esta forma identitaria implica la construcción de un sentido de pertenencia a la

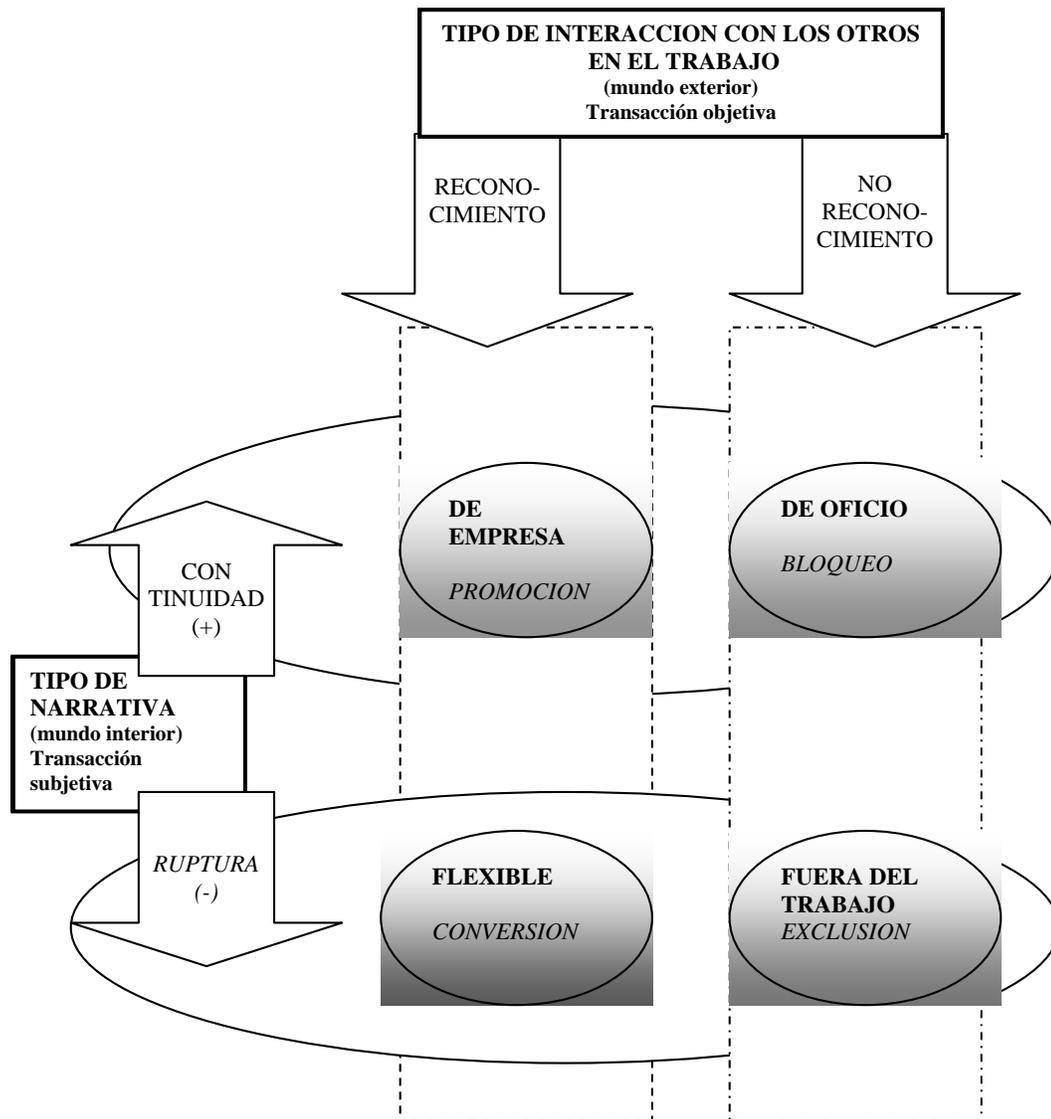
empresa, el trabajador se concibe como un elemento necesario dentro del proceso productivo, por lo que hay un involucramiento personal en la actividad laboral; en estos casos es de esperarse trayectorias laborales más o menos estables y que implican ascensos dentro de la empresa. Un ejemplo de este tipo de identificación lo constituyen los ingenieros que se emplean en las maquiladoras estudiados por Hualde (1998); algunas de las trabajadoras de las maquiladoras en Matamoros entrevistadas por Quintero (2006); y las trabajadoras de la empresa Ormex, en Yucatán, estudiadas por Castilla (2004).

- **De oficio** es una figura que parte de la continuidad de la identidad heredada y la pretendida (para sí y para el otro), pero que se enfrenta a un no-reconocimiento en el trabajo. Este no-reconocimiento genera un *proceso de bloqueo*, de inmovilidad o estancamiento. Se trata de formas identitarias ligadas a la crisis de los oficios y de sus organizaciones. En México, es un proceso que viven los trabajadores del petróleo, la siderurgia y los mineros. Estos trabajadores enfrentan un conflicto en el trabajo, ya que si bien valoran los saberes adquiridos a lo largo de su experiencia laboral, no encuentran el reconocimiento en los otros que les permita legitimarse;
- **Flexible**⁴¹ se construye a partir de la ruptura entre la identidad heredada y la pretendida, por lo que implica la elaboración de transacciones subjetivas en un ambiente de reconocimiento del otro en el trabajo, generándose un *proceso de conversión* hacia una identidad incierta. Es la forma identitaria valorada y reconocida en ambientes laborales flexibles, ya que implica contar con autonomía personal y capacidad de adaptación a los cambios en el trabajo. Entre las trabajadoras de la maquiladora es una forma identitaria recurrente, como se aprecia en los estudios de Reygadas (1993, 2002ayb), así como en los casos de trabajadores en el sector servicios referidos en el texto de Sennet (1998). Estos trabajadores generalmente participan en redes sociales para el trabajo y tienen capacidad de innovación y de movilidad;
- **Fuera del trabajo** se elabora en la ruptura entre la identidad pretendida y la heredada pero sin el reconocimiento del otro en el trabajo, por lo que se gesta un *proceso de exclusión*, de identidad amenazada y replegada hacia otros ámbitos de vida. Es una forma identitaria amenazada debido a la experiencia de negación de la identidad para sí y por el otro en el trabajo, frente a lo cual se tiende a establecer una relación instrumental con el trabajo y a buscar otros mundos para el desarrollo personal. En los capítulos 5 y 6 de esta tesis encontramos algunos casos de formas identitarias fuera del trabajo.

⁴¹ Dubar (2005) las denomina de red, pero nos pareció más apropiado retomar la noción de formas identitarias flexibles ya que en estudios anteriores que tienen como referentes empíricos a las trabajadoras y trabajadores de la maquiladora en México, se ha venido construyendo este concepto –consultar a Reygadas (2002ayb)- que coincide con la idea de este autor sobre la forma identitaria de red.

Según Dubar (2002) los cambios en el trabajo y el contexto de crisis identitarias llevan a un “repliegue sobre sí”, en el que lo personal cobra especial importancia. El trabajo como un proyecto personal forma parte del nuevo modelo de competencias, por lo que la identidad flexible es la forma reconocida y valorada en los mundos de trabajo contemporáneos.

Figura 4
Los procesos de identificación en el y trabajo
y las formas identitarias⁴²



⁴² Tomado de Dubar (2005) p.237, traducción propia.

2.6 Culturas híbridas y construcción de identidades

El problema de la construcción de identidades laborales en la maquiladora se asocia a aspectos propios de estos mundos de trabajo y del lugar donde se encuentran emplazadas las maquiladoras (lo fronterizo⁴³), pero también a cambios sociales, económicos y culturales más amplios, como se ha venido señalando. Estos cambios están relacionados con los procesos de globalización, por lo cual es importante rescatar las ideas que han surgido desde los estudios culturales y de la comunicación, pues esto permite comprender desde otro punto de vista, las características de este momento denominado como de crisis de identidades o de sentido.

Los distintos estudios coinciden en que hay un resquebrajamiento del orden social, en el que las fronteras simbólicas entre los diferentes grupos sociales, de género, clase, etnia, nacionalidad, edad, etcétera, son menos rígidas, en gran medida debido a la mayor circulación de información, de personas y de culturas.

Este traslape de fronteras está relacionado con los procesos de hibridación cultural definidos por García Canclini (2000) como "... procesos socioculturales en los que estructuras o prácticas discretas, que existían en forma separada, se combinan para generar nuevas estructuras, objetos y prácticas" (Ibid, 2000:2).

Reygadas (2002) utiliza la metáfora de ensamblando culturas para referirse a lo que ocurre en la interacción cotidiana en las empresas maquiladoras, donde se entrelazan culturas laborales muy diversas. Por ello, concluye que no se puede distinguir una cultura laboral homogénea en las maquiladoras, sino un repertorio variado que emerge de la negociación entre distintos grupos sociales dentro de la empresa. Si pensamos que las culturas laborales en la maquiladora son culturas híbridas, entonces las identidades laborales, entendidas como procesos de apropiación de estas culturas, tienen que ser también híbridas, lo cual significa que no podemos encontrar identidades puras o auténticas, definidas por un conjunto de rasgos fijos, sino distintas maneras de situarse frente a la heterogeneidad.

Al pensar a las identidades como híbridas se intenta reconocer la complejidad de las sociedades contemporáneas, en las que se da un entrelazamiento y yuxtaposición de temporalidades (lo tradicional, lo moderno y posmoderno), de signos, símbolos y objetos culturales (Bermúdez, 2002).

Es importante también la consideración de García Canclini (2000) respecto a la tendencia a la homogeneización que trae consigo la globalización; para él, más que homogeneidad lo que ocurre es un reordenamiento de las diferencias y las desigualdades y no su desaparición. Los procesos locales de construcción identitaria se mantienen vigentes, pero no como una oposición a lo global. En lugar de ello,

⁴³ De acuerdo a García Canclini (2000), las ciudades y las fronteras son contextos peculiares de ocurrencia de procesos de hibridación.

es necesario reconocer su carácter relacional, es decir, que depende del lugar donde nos ubiquemos, de las distintas maneras de representarse y narrar la identidad (Canclini, 1999).

Por su parte, Barbero (1997) destaca que en el estudio de las identidades es necesario considerar la imbricación con lo masivo: los medios de comunicación y su papel en la construcción de identidades no puede reducirse a la manipulación y la alienación sino que debe entenderse como una nueva forma de sociabilidad. Los imaginarios que se construyen a partir de la interacción con los medios masivos de comunicación se caracterizan por el cruce de distintas temporalidades y géneros sociales.

Para este autor, lo característico de la globalización es el desordenamiento y descentramiento cultural. Estos procesos se refieren a la transformación de la percepción del espacio y el tiempo y a la forma desordenada de ubicar distintos objetos culturales. Digamos que los referentes identitarios son más móviles y fluidos, pues la multiculturalidad hace difusos a los referentes tradicionales de identidad. Entonces, los sujetos construyen sus identidades como amalgamas de universos culturales poco estables y en un mundo social donde hay un desgaste de la memoria. Por lo que "... estamos ante identidades más precarias y flexibles, de temporalidades menos largas y dotadas de una flexibilidad que les permite amalgamar ingredientes provenientes de mundos culturales distantes y heterogéneos, y por lo tanto atravesadas por dis-continuidades en las que conviven gestos atávicos con reflejos modernos, secretas complicidades con rupturas radicales" (Barbero, 2002:5).

Junto con la hibridación cultural, la globalización genera otra dinámica que afecta la construcción de identidades: se trata de la desterritorialización. Según Barbero (1991) es un proceso empírico y una metáfora que hace referencia a: 1) las migraciones y el desarraigo asociado a estos movimientos en el territorio; 2) a la desnacionalización por el flujo de información y el mayor acceso a otros mundos y culturas⁴⁴; 3) la mayor capacidad de influir en la vida social de los medios y tecnologías de comunicación (como el televisor, computadora y la red virtual), más allá del tiempo y el espacio que se dedica de manera individual a estos medios; 4) la menor importancia de los encuentros en la ciudad frente a la importancia del flujo de información y a la circulación vial. Sin embargo, frente a estas tendencias de desterritorialización hay un proceso de reterritorialización, "... de recuperación y resignificación del territorio como espacio vital desde el punto de vista político y cultural" (Barbero, 1991:10).

A fin de pensar cómo investigar la expresión de estos procesos en los mundos de trabajo y de vida de las trabajadoras de la maquiladora, me parecen esclarecedores los planteamientos de Reygadas (2002) sobre la relación entre la producción material y la simbólica o cultura laboral, pues nos muestran la importancia de la relación biunívoca que existe entre ellas. La relación entre producción material y la

⁴⁴ En lo que económico la des-nacionalización tiene que ver con la pérdida de capacidad de regulación de los intercambios por parte del Estado y el mayor impacto que generan cambios remotos en un territorio en particular y la influencia en las economías nacionales de los corporativos transnacionales y otros organismos internacionales (véase Sassen (2001)).

cultura del trabajo tiene dos direcciones: por un lado, las prácticas en el trabajo y el significado asociadas a ellas trascienden el ámbito de la producción, para generar cambios en otras esferas de la vida cotidiana de las y los trabajadores; de acuerdo al autor, se trata del terreno de la eficacia simbólica del trabajo. En dirección opuesta, resulta que los agentes que participan en la producción material aportan "... maneras de percibir, sentir y valorar desde el conjunto de la experiencia social hacia la actividad productiva"⁴⁵ (Reygadas, 2002:110).

De esta manera, en los centros de producción hay un flujo de símbolos en doble dirección, el cual se establece a partir de la interacción cotidiana de los agentes productivos. Bajo esta mirada, el trabajo es acción simbólica: mediante esta actividad los sujetos producen, reproducen y se apropian de significados (Reygadas, 2002).

A partir de esta concepción de la relación entre producción material y producción simbólica, encontramos un puente entre lo que pasa adentro y afuera del mundo de trabajo y este puente nos permite pensar a la hibridación cultural en las dos direcciones: de la empresa a los distintos ámbitos de la vida cotidiana del trabajador (la maquiladora como agente del cambio cultural) y de los mundos de vida del trabajador a la cultura laboral de la empresa (de las trabajadoras -habitantes de una ciudad fronteriza y global- hacia su mundo de trabajo).

2.7 Comentarios finales del capítulo

El propósito de este capítulo ha sido el de presentar la discusión teórica sobre los procesos de identificación en las maquiladoras en particular, a la vez que ubicar esta discusión dentro de una reflexión más amplia sobre el problema de la construcción de identidades. A partir de ello, me parece que es pertinente profundizar en el estudio de las identidades laborales en la maquiladora, considerando el contexto de globalización y crisis de sentido en el que se inscriben los mundos de vida de las trabajadoras de estas empresas. A fin de aportar nuevos elementos que permitan avanzar en el conocimiento del proceso de apropiación de las culturas laborales de las empresas maquiladoras me pareció relevante investigar: *¿cuáles son las condiciones que hacen posible las distintas formas identitarias, de empresa, de oficio, flexible o fuera del trabajo?, ¿qué papel juegan el género, la migración, el territorio y las trayectorias laborales en las diferentes formas de otorgarle un significado al trabajo en la maquiladora?, ¿hasta donde esta experiencia laboral es detonante de transiciones identitarias?, ¿cómo las trabajadoras elaboran las fronteras simbólicas entre los distintos campos identitarios que los definen y su pertenencia a la empresa?, y ¿cómo se interconecta el mundo dentro y fuera del trabajo?*.

⁴⁵ Lo que Reygadas (2002) denomina eficacia laboral de la cultura.

A fin de poder responder a estas interrogantes, se propone analizar la construcción de identidades laborales desde la perspectiva del sujeto que construye formas identitarias reflexivas y narrativas. Ello implica indagar desde lo personal la manera como los hombres y las mujeres negocian su identidad en mundos laborales inscritos dentro de un contexto de crisis identitaria o de sentido y cuyas relaciones de trabajo se enfrentan a procesos de individualización⁴⁶.

A partir de la concepción de Dubar (2005) acerca de las formas identitarias conformadas por una dimensión biográfica y otra relacional, que corresponden cada una a la identidad para uno mismo y la identidad para el otro, se propone analizar el proceso de construcción identitaria como una negociación que incluye transacciones objetivas y subjetivas y que lleva a la reconstrucción más o menos profundas del ser.

Asimismo se tomará en cuenta que las vidas de las trabajadoras (es) se encuentran inscritas en un contexto globalizado y fronterizo, por lo que enfrentan procesos de cambio cultural como la hibridación, la desterritorialización-reterritorialización y descentramiento y desordenamiento cultural. En este sentido, es útil pensar sus identidades laborales como flexibles y analizar el entrecruce de fronteras con otros grupos de pertenencia (clase social, etnia, colectividades ligadas al territorio a nivel local, regional o nacional, el grupo de edad y el género).

En el siguiente capítulo, se presenta un análisis del desarrollo de la industria maquiladora en Tijuana y las dinámicas urbanas que ha generado desde la instalación de las primeras empresas en esta ciudad, con el fin de entender las tensiones que definen a los mundos de vida de las trabajadoras de la maquiladora. En el capítulo 4 también se discutirá en que medida hay un ambiente laboral de reconocimiento o de no reconocimiento al trabajo en estas empresas, así como los ejes de análisis que permiten investigar los procesos de ruptura o continuidad en la experiencia laboral de las mujeres y los hombres que participan en los mercados laborales de las maquiladoras.

⁴⁶ Aquí se entiende por individualización al proceso que transforma a las identidades como dadas en algo que se construye por los actores asumiendo la responsabilidad de llevar a cabo esta tarea y las consecuencias de ello. En otras palabras, el lugar de uno mismo en la sociedad no se da por sí solo. Hoy en día la modernidad reemplaza a las determinaciones sociales y lleva a la búsqueda del sí mismo; de allí el carácter narrativo y reflexivo de las identidades (Bauman, 2001).

CAPITULO 3 INDUSTRIA MAQUILADORA Y DINAMICAS URBANAS

3.1 Introducción

Frente a la pérdida de centralidad del trabajo y a la mayor complejidad de los procesos de identificación laboral es fundamental tomar en cuenta los distintos mundos de vida en que se inscriben los trabajadoras, es decir, que se trata de considerar el contexto de vida: los mundos dentro y fuera del trabajo. Por esta razón, me pareció pertinente dar cuenta de cómo se ha desarrollado la industria maquiladora en Tijuana y la manera en que se ha conformado el mercado de trabajo, así como identificar los procesos urbanos asociados a la presencia de estas industrias en la ciudad. Con ello se pretende mostrar, en un plano macrosocial, cuales son las dinámicas sociales y culturales que definen los mundos de vida de los trabajadoras de las maquiladoras en esta ciudad.

La interrelación de las dimensiones global, regional y nacional, junto con el contexto local, han generado una trayectoria particular de industrialización en la ciudad fronteriza de Tijuana. De tal manera, que las empresas que se han instalado en Tijuana presentan rasgos distintos a aquellas que se localizan en otras ciudades de la frontera norte, como Ciudad Juárez, Nogales, Matamoros o Nuevo Laredo; de allí la importancia de este capítulo sobre el contexto local.

El proceso de industrialización se describe considerando distintas metáforas de la ciudad que sintetizan el carácter que adquiere este espacio urbano en relación con la etapa de desarrollo de las maquiladoras, sin que ello implique que a cada etapa le corresponda un tipo específico de ciudad, tampoco implica que se trate de ciudades sucesivas. Más bien, son rasgos que predominan en cada etapa, que van adquiriendo matices pero que mantienen vigencia, tal como si fueran capas geológicas en la formación de la ciudad. De esta manera, dichas metáforas aluden a las distintas dinámicas urbanas asociadas a la presencia y trayectoria de esta industria.

El capítulo esta integrado por cinco secciones más. En la siguiente, se presentan las condiciones iniciales del proceso de industrialización en la frontera norte durante los años sesenta, así como el momento en que se encontraba la urbanización de Tijuana; posteriormente, en “Ciudad abierta: los setenta” se hace un recorrido de la etapa de consolidación de las condiciones de operación de las maquiladoras y se muestra la importancia de la migración en la conformación de los mercados de trabajo de las maquiladoras y en la construcción de la ciudad; la tercera sección es una descripción de las transformaciones en el ámbito nacional y sus impactos en el desarrollo de la maquiladora en Tijuana, así

como los efectos de la reestructuración económica y la flexibilización laboral en las condiciones de vida y trabajo de quienes trabajaban en la maquila; en la penúltima sección se discuten los efectos de la apertura de la economía en la industrialización de la frontera norte, con particular atención en el proceso de precarización laboral en las maquiladoras y en la vida urbana de Tijuana.

En los comentarios finales del capítulo, se presentan de manera resumida los rasgos que han caracterizado a la industria maquiladora en Tijuana, así como las dinámicas urbanas que han acompañado el desarrollo de esta industria.

3.2 Ciudad de paso: en el inicio

El proceso de industrialización de las ciudades del norte de México comienza en la década de los sesenta, cuando el gobierno federal implementa una serie de medidas para el desarrollo de esta región del país, que por varios años había quedado al margen del crecimiento de la economía nacional. En este proceso de desarrollo había tenido un papel hegemónico el área metropolitana de la Ciudad de México, seguida por Monterrey y Guadalajara, concentrando el mayor dinamismo económico. Esta centralización de la actividad productiva y, en general, de la conformación del Estado nacional en México ha sido determinante en el desarrollo económico y social de los municipios colindantes con Estados Unidos.

En 1960 la mitad de los mexicanos vivía en localidades rurales, menores a los 2,500 habitantes; hasta esas fechas y durante un par de décadas más la ciudad de México había sido la zona principal del crecimiento social de la población, concentrando cerca del cuarenta por ciento del total de la población del país. Sin embargo, durante el periodo llamado “el milagro mexicano” (1940-1960), se presentó otro patrón de migración importante hacia las ciudades de la frontera norte del país, que aumentó su población con tasas anuales superiores al 8% (Garza, 2005). El factor de atracción de estas ciudades había sido su estrecha relación con Estados Unidos: la frontera norte de México ha tenido históricamente un componente transfronterizo muy importante, la línea divisoria entre los países por mucho tiempo fue más simbólica que material. Los poblados del norte de México y del sur de Estados Unidos han mantenido un intenso intercambio no sólo económico sino también sociocultural, aunque esta interrelación no ha estado exenta de conflictos; mientras que los lazos con el centro del país han sido endebles y no menos tensos. De este modo, la ciudad de Tijuana se ha definido, durante décadas, por su condición de aislamiento respecto al centro del país, lo cual se expresa en el sentido común de la población al decir: “Tijuana, tan lejos de Dios y tan cerca de Estados Unidos” (Klagsbrunn, 1989).

Para la década de los sesenta, cuando se inicia el Programa de Industrialización Fronteriza (PIF), la ciudad de Tijuana estaba habitada por una población de poco más de ciento cincuenta mil personas; su vocación como centro turístico continuaba vigente⁴⁷ a pesar de las medidas tomadas entre 1930 y 1960 - periodo denominado como de “mexicanización”- que pusieron fin a la actividad del emblemático Casino de Agua Caliente y a una serie de centros de diversión instalados en Tijuana por empresarios estadounidenses durante los primeros años del siglo pasado y que habían convertido a la ciudad en el centro de entretenimiento de los turistas provenientes de Estados Unidos, quienes enfrentaban en su país duras restricciones morales, como la prohibición de la venta y el consumo de bebidas alcohólicas (Félix, 2003).

El objetivo inmediato del PIF había sido contrarrestar el desempleo que las ciudades de la frontera norte sufrirían ante la suspensión por parte del gobierno de Estados Unidos del Programa de Braceros, pues esto implicaría el retorno masivo de trabajadoras mexicanas a esta área geográfica (Carrillo, 1989).

Sin embargo, como ha sido señalado en diversos estudios⁴⁸, el mercado de trabajo que se conformó en estos primeros años de existencia de la industria maquiladora estaba compuesto principalmente por mujeres, que representaban una fuerza de trabajo nueva, lo cual significó “... la ampliación de la población económicamente activa, de la migración hacia las maquiladoras y del desempleo por la alta rotación” (Carrillo, 1989:38).

El proceso de industrialización que se inició en estos años en la frontera norte adquirió características peculiares debido a la influencia de elementos propios de la condición fronteriza de la ciudad. Así, en 1965, el PIF ofreció el territorio de la zona libre, declarada como tal unos años antes, para el establecimiento de plantas productivas que pudieran utilizar materia prima extranjera, procesarla por mano de obra mexicana y retornar el producto para su comercialización en mercados internacionales, principalmente los estadounidenses, es decir, que las ciudades de la frontera serían utilizadas como *ciudades de paso* dentro del ciclo de producción de estas mercancías.

De este modo, la industria maquiladora refuerza una de las funciones urbanas de la frontera, la de servir como lugar de tránsito, con la consecuente conformación de relaciones sociales fugaces y sin arraigo. Al inicio entonces este proceso de industrialización se acompaña de un precario anclaje territorial.

⁴⁷ La población económicamente activa (PEA) ocupada en el sector de comercio y servicios representaba el 47.3% del total de la PEA del municipio de Tijuana y se ha desarrollado por la importancia del turismo internacional en esta zona (Barrera, 1987). Y según Klagsbrunn (1988): “Tijuana se revela como una ciudad que en grado extremadamente elevado incluso para la región fronteriza del norte de México deriva su dinámica de desarrollo económico y demográfico de sus relaciones con Estados Unidos”.

⁴⁸ Fernández de Kelly (1983), Carrillo y Hernández (1985) y Tiano (1994).

Al mismo tiempo, se revitaliza otra de las dinámicas fronterizas, aquella que tiene que ver con la conformación de regiones transfronterizas a lo largo de la frontera, con centros industriales y urbanos articulados en ambos lados de la línea divisoria, tal como lo han venido analizando Barajas (1989) y otros autores⁴⁹.

Si bien estas regiones transfronterizas han generado interdependencia entre los espacios ubicados en los dos países, es importante considerar que tal interdependencia se construye sobre la base de relaciones entre países desiguales, lo cual ha implicado para el lado mexicano una posición de dependencia frente a la dinámica de la economía estadounidense.

Al territorio mexicano se trasladan los procesos productivos que son intensivos en mano de obra y que no requieren una alta inversión de capital. El factor de atracción de México es la abundante y barata fuerza de trabajo y desde el inicio el Estado se convierte en el agente que garantiza el tope salarial en esta región del país, a través del control de los aumentos al salario mínimo que en las décadas siguientes perdió dramáticamente su poder adquisitivo, como se verá más adelante.

En estos años hay un predominio de empresas estadounidenses⁵⁰, que operan en mayor medida bajo el esquema llamado “shelter”, esto es que las maquiladoras realizan el ensamble y la matriz es dueña de la tecnología, responsable del proceso de trabajo, así como del ritmo y la calidad de la producción. Esta forma de operar de las plantas industriales implica una fuerte dependencia respecto a la matriz y al mercado estadounidense⁵¹.

Por otra parte, el arranque de la industrialización de la frontera norte de México se dio a partir de la aplicación de lo que Stoddard (1987) denomina un sistema de políticas dual en México, pues en el nivel nacional se mantenía una estricta política proteccionista, acorde con el modelo de desarrollo económico que se impulsaba en esos años y que tenía como propósito el fortalecimiento del mercado interno. En cambio, la industria fronteriza tenía un fuerte componente liberal, pues su actividad productiva se encontraba volcada al exterior; por tanto, estaba sometida a una dinámica de competencia muy intensa.

De este modo, el proceso de industrialización basado en las maquiladoras presenta diferencias tajantes respecto al desarrollo industrial al interior del país, lo cual es fundamental para entender el tipo de relaciones de trabajo que se han construido en estos espacios productivos.

El salario, que en México sintetizaba el modo de regulación de la relación entre el capital y el trabajo, adquiere un significado diferente en la frontera norte. Mientras que la salarización de la fuerza de

⁴⁹ Véase Barajas (1989), Negrete (1989), por ejemplo.

⁵⁰ La mayoría de las empresas tenían su casa matriz en el estado de California y pertenecían a la rama de la electrónica y textil (Quintero, 2003)

⁵¹ Como se evidenció en la crisis de las maquiladoras durante la primera mitad de los setenta, cuando se perdieron miles de empleos en un par de años, teniendo como principal causa la recesión en la economía de los Estados Unidos (Sklair, 1989).

trabajo en México era signo de modernización capitalista y de progreso social⁵², en la industria maquiladora de la frontera, el salario no adquiere este significado, puesto que los procesos sociales y culturales⁵³ que habían acompañado la conformación de esta noción del salario como signo de progreso y de estabilidad en la relación capital-trabajo, no estuvieron presentes en el origen de este proceso de industrialización.

La industrialización al interior del país estuvo estrechamente vinculada con la conformación del Estado nacional y los agentes que participaron en la conformación de esta fuerza productiva se organizaron en gremios que formaron parte de la estructura corporativa del Estado mexicano. Esta relación se sostuvo en un discurso ideológico que penetra a la cultura obrera tradicional en la que el obrero se encuentra indisolublemente ligado a la construcción del Estado nacional mexicano⁵⁴.

En la frontera norte, salvo el caso de Matamoros, los sindicatos no han jugado este papel, puesto que el proyecto de industrialización a través de las maquiladoras no tiene en esencia un componente nacionalista. Más aún, como sugiere Sklair (1989), el establecimiento de zonas industriales para la exportación forma parte de una tendencia más amplia de transformación del capitalismo en el nivel mundial, pues las empresas transnacionales inician un cambio en su forma de operación en la que una parte de su producción puede realizarse fuera de la planta, lo cual representa ventajas importantes en la reducción de los costos de producción⁵⁵. Estas empresas son agentes activos en el surgimiento y la consolidación de las zonas industriales para la exportación en diversos países del tercer mundo, entre ellos México.

Además la importancia de las mujeres en la conformación del mercado de trabajo de las empresas maquiladoras de la frontera fue un elemento fundamental en el establecimiento de relaciones de trabajo menos reguladas que en el interior del país, ya que -como se mencionó- se trataba de una fuerza de trabajo nueva que no tenía experiencia sindical y que había estado excluida de los mercados de trabajo asalariados en México. De este modo la industria maquiladora rompe con una tendencia que se había observado en la ocupación industrial en el país y que es la preponderancia del empleo masculino.

⁵² El salario ligado a la existencia de contratos colectivos de trabajo llegó a significar estabilidad laboral, continuidad por generaciones en el derecho sobre la plaza, y un medio para acceder a otros beneficios que ofrecía el Estado como una vivienda de interés social y a los servicios de seguridad social.

⁵³ En los gremios de obreros más tradicionales, como el de los trabajadores petroleros, la cultura laboral fue el resultado de una colonización estatal, que se tradujo en la configuración de formas particulares de trabajar y producir en la fábrica y de modos de vivir en la familia y en la comunidad, como señala Moreno (2000).

⁵⁴ La relación corporativa de los sindicatos con el Estado devino en una relación de complicidad que en aras del bienestar de la nación alejó a los líderes sindicales de los intereses de los trabajadores, aparece entonces la figura del sindicato “charro”, es decir, más cercanos a los intereses del capital.

⁵⁵ Cabe recordar que después de la segunda guerra mundial inicia una recomposición de las relaciones entre los países desarrollados y los países del tercer mundo, surgen los llamados Países de Nueva Industrialización, conformados por Hong Kong, Singapur, Taiwán y Corea del Sur, los cuales implementan un programa de industrialización basado en la manufactura de exportación, que a diferencia de los modelos de desarrollo de países como México requiere de una economía abierta.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo de las empresas maquiladoras no es tampoco un fenómeno exclusivo de México; la feminización de estos empleos forma parte de la conformación de los mercados de trabajo asociados a estas industrias en todo el mundo, sobre todo en las etapas iniciales⁵⁶.

3.3 Ciudad abierta: los setenta

La década de los setenta es considerada como un periodo de consolidación de la industria maquiladora en el norte del país, sobre todo, después del primer quinquenio de esta década, ya que el gobierno federal impulsó varias medidas⁵⁷ que le dieron mejores condiciones de operación. Estas medidas fueron el resultado de un reajuste en la correlación de fuerzas entre los intereses de las empresas y los actores locales, pues en los años previos a la devaluación del peso frente al dólar, ocurrida en 1976, la actividad productiva de las maquiladoras disminuyó y se perdieron un número considerable de empleos, una parte de ellos debido a que las empresas dejaron el país y trasladaron sus operaciones a otras localidades.

De acuerdo a Sklair (1989), se conjugaron varios factores que desencadenaron la crisis de las maquiladoras; el más importante fue la recesión de la economía estadounidense en esos años, pero otra de las explicaciones que según este mismo autor se plantearon fue que la militancia de los trabajadoras se había reforzado y que los salarios habían aumentado a un nivel tal que la frontera perdía competitividad frente a otros países. En este contexto el gobierno federal recurre a la devaluación del peso y con ello se logra aliviar las tensiones sobre este sector de actividad, al mismo tiempo que se plantea un acuerdo entre los promotores de esta industria y el gobierno. Este acuerdo llamado “Alianza para la Producción”, incluía una promoción de la industria de exportación más decidida por parte del gobierno y la promesa de los dueños de las maquiladoras de incrementar el uso de componentes y materiales mexicanos, así como aumentar las inversiones conjuntas en parques industriales.

Los años que siguieron se caracterizaron por la rápida expansión de la actividad de dicha industria y el consecuente aumento del empleo. En la ciudad de Tijuana el número de empresas maquiladoras era de dieciséis en 1970 y aumentó a 123 para 1980, empleando a 12,143 personas⁵⁸.

⁵⁶ Da cuenta de ello Tiano (1994)

⁵⁷ Se formularon dos decretos que impulsaron el establecimiento de las empresas en la frontera norte, uno en 1971 y otro en 1972; estas disposiciones facilitaban la importación temporal de estas empresas (Carrillo, 1989). Pero las medidas más significativas se dieron después de la devaluación de 1976, las cuales permitían mayor flexibilidad a las empresas para el manejo de la fuerza de trabajo, se permitía el despido si el trabajador era ineficiente, la gerencia podía alterar el pago y las condiciones de empleo, se extendió el periodo de prueba para la contratación a noventa días y se facilitaron los pagos para la seguridad social (Sklair, 1989:63)

⁵⁸ Véase Barrera (1987) y Negrete (1989).

En contra parte, los salarios de las trabajadoras de la maquiladora estuvieron afectados por esta devaluación del peso y perdieron poder adquisitivo, sobre todo considerando que se trata de una ciudad de frontera donde los costos de vida son muy altos.

Por otro lado, las empresas transnacionales fortalecían la estrategia de subcontratación internacional, la cual implicaba el establecimiento de una nueva forma de relación entre centro-periferia que se basaba en “la producción compartida”. La importancia de este nuevo arreglo se hace evidente en el aumento de las importaciones en Estados Unidos de los productos que se encuentran en este régimen de producción: entre 1970 y 1987 crecieron de dos mil millones de dólares a 68 mil millones (Sklair, 1989:11).

En el plano nacional, el modelo de desarrollo basado en la sustitución de importaciones empieza a mostrar los síntomas de su incapacidad para mantener los ritmos de crecimiento económico de las décadas anteriores. Al interior del país, principalmente en el campo, los factores de expulsión de la población de su lugar de origen se incrementaron; según Warman, en esos años “...se hizo evidente y se reconoció la existencia de una crisis en la producción agropecuaria. Su síntoma más nítido lo representa el hecho de que su crecimiento quedaba por debajo del aumento de la población ... el campo mexicano se estaba empobreciendo” (Warman, 2001:19). Y con ello la migración hacia las ciudades se incrementaba. A principios de los setenta la industria maquiladora aún no representaba un factor importante de atracción de la migración hacia Tijuana; más bien esta ciudad se había transformado en la estación de tránsito más importante para la migración a Estados Unidos: Tijuana era la puerta al paraíso (Klagsburnn, 1988).

La ciudad contaba para esos años con una importante reserva de población en edad de trabajar, muchos de ellos provenientes del campo con un nivel de escolaridad bajo y que necesitaban un lugar para vivir. Este sector de la población era la principal fuente de mano de obra a la que recurrían las empresas maquiladoras. La ciudad de Tijuana no tenía que esperar el retorno masivo de mexicanos de Estados Unidos por la suspensión del programa Braceros, sino que la propia situación del país, había llevado a miles de personas a buscarse un sustento a estos núcleos de atracción de población: Tijuana ya era vista como una ciudad de oportunidades.

Como muchas ciudades de América Latina, ante la incapacidad del gobierno local de dotar a la ciudad de infraestructura y vivienda acorde al ritmo acelerado de crecimiento de la población, se construye el espacio urbano de Tijuana mediante las invasiones a terrenos y la autoconstrucción de vivienda. Como lo describe Hiernaux: “las ciudades fronterizas crecieron en pocas décadas, sin la guía y la racionalidad de intervenciones estatales. Consecuentemente, la ocupación del espacio se resolvió

mediante asentamientos desorganizados de la población, con serias deficiencias en el acceso a los satisfactores urbanos mínimos, como el agua potable y el alcantarillado” (Hiernaux, 1986:14). Así, durante la segunda mitad del siglo pasado, la pobreza rural del país se trasladó a las ciudades y con mayor fuerza a partir de los ochenta, cuando la crisis económica implicó el decrecimiento de la actividad productiva de los principales centros urbanos del país⁵⁹ (Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara).

Tijuana, “la casa de toda la gente”⁶⁰, “ciudad abierta”, no puede entenderse sin darle la justa dimensión al papel de la inmigración en la conformación de la ciudad y de la cultura local; en este espacio urbano se refleja la diversidad cultural que caracteriza al país.

En este contexto local se comienza a conformar el mercado laboral de las industrias de exportación; las trabajadoras que se incorporaban a estos empleos tenían condiciones de vida precarias, muchas de ellas recién llegaban a la ciudad, siendo la movilidad geográfica resultado de una estrategia familiar de sobrevivencia⁶¹. Durante la década de los setenta, la industria maquiladora todavía no constituye un factor fuerte de atracción de la migración a Tijuana, pues no generaba un número importante de empleos: a diferencia de Ciudad Juárez, que en 1980 ya empleaba a 39,402 personas, las empresas de Tijuana eran más pequeñas y contaban con menos de la mitad de este número de trabajadoras⁶².

En los años setenta, surge como parte del programa de desarrollo industrial la iniciativa de construir parques industriales en todo el país; a partir de esta iniciativa se construye la Ciudad Industrial Nueva Tijuana-Otay (CINT), donde en estos primeros años se instalaron la mayor parte de las maquiladoras. En los siguientes años se fundaron un mayor número de parques industriales en distintos puntos de la ciudad, como el Centro Industrial La Brisas y el Centro Industrial Barranquillas⁶³(Quintero, 2000).

Desde estos años, las empresas maquiladoras en Tijuana se caracterizan por ser de tamaño pequeño y mediano: en 1977 -según datos de Barreda (1987)-, el 42% ocupaban de 11 a 50 obreros; el 19% empleaba de 51 a 100 y un 17% ocupaba de 101 a 500 obreros.

⁵⁹ En estos años, se plantea la metáfora de la “desindustrialización” para dar cuenta de la pérdida de importancia de la industria en estas zonas urbanas y la creciente importancia del sector servicios, en particular de los “changarros”, llamada también economía informal (véase Roubaud, 1995).

⁶⁰ García Canclini (1989).

⁶¹ El trabajo de Tanori (1989) da cuenta de los vínculos entre la migración femenina hacia la frontera norte y el desarrollo de la industria maquiladora en el norte del país.

⁶² En cambio la población tijuana había pasado de 283,951 personas en 1970 a 435,454 en 1980, aumento que representa más del 50%; datos tomados de Garza (2005).

⁶³ Paralelamente, los asentamientos espontáneos de población se fueron dando de manera dispersa en la mancha urbana, lo cual es una característica particular de Tijuana, pues en otras ciudades de rápido crecimiento este tipo de asentamientos irregulares y precarios se concentran en las periferias, mientras que en esta ciudad siguen un patrón disperso (Alegría y Ordóñez, 2005).

Las principales actividades productivas que participan de este proceso de industrialización en este periodo eran la electrónica y la textil. Se ensamblaban partes y componentes de televisión, conductores eléctricos, ropa, equipo para circuitos eléctricos y generadores, semiconductores y automóviles⁶⁴.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo se mantuvo durante esta década, llegando a representar cerca de tres cuartas partes de la fuerza de trabajo. Así, según datos de De la O (2004), en 1980 había 28.9 hombres por cada 100 mujeres empleadas en las empresas maquiladoras en Tijuana.

3.4 Ciudad rota: crisis y reestructuración productiva

Durante los años ochenta, México inicia profundas transformaciones económicas, sociales y políticas. En los primeros años, el país transita por una severa crisis de deuda que implicó un decrecimiento en el producto interno bruto⁶⁵ y el crecimiento sin precedentes de las tasas de inflación, por lo que el nivel de vida de la población sufrió un grave deterioro.

En este escenario se da inicio a un proceso de transformación estructural que tiene como fin enfrentar esta situación de crisis económica. De este modo, el modelo de desarrollo basado en la sustitución de exportaciones comienza a cambiarse hacia un modelo de apertura económica⁶⁶. Y junto a los cambios macro económicos se comienza a gestar un proceso de reestructuración productiva, que implicó cambios en la organización del trabajo y la modernización de los procesos productivos a través de la automatización.

Contrariamente a lo que sucede en la industria manufacturera del país, que se ve inmersa en una etapa de depresión, la producción y el empleo en la industria maquiladora del norte de México atraviesa por un periodo de expansión: el número de establecimientos en Tijuana pasa de 123 en 1980 a 436 en 1989, empleando a 58,029 personas⁶⁷.

⁶⁴ Las principales actividades que desempeñan las trabajadoras en las fábricas son: ajustar, almacenar, atornillar, cableado, cortar, control de calidad, control de calidad, embobinar, empacar, empapelar, ensamblar, entubar, etiquetar, insertar, inspección, limpieza, moldear, pintar, soldar y supervisar (Barajas y Rodríguez, 1989).

⁶⁵ Según Garza (2005): “entre 1983 y 1988 el PIB se reduce ligeramente -0.01%, denominándose al periodo la “década perdida”, en comparación con los 30 años anteriores en que creció a tasas superiores a 1.6%” (Garza, 2005:69).

⁶⁶ Uno de los primeros pasos que se dio para la apertura de la economía fue la adhesión de México al Acuerdo General para el Comercio y las Tarifas Arancelarias (GATT) en 1986, que establecía las reglas para la liberación de la economía. Lo cual implicó en lo inmediato la eliminación de los permisos de importación y un cambio en las tarifas arancelarias.

⁶⁷ Datos tomados de Carrillo et. al. (199?).

Entre los distintos factores involucrados en dicha dinámica de crecimiento se encuentra la reducción de los costos de la mano de obra⁶⁸, debido tanto a la devaluación del peso, ocurrida a mediados de esta década, como a la política gubernamental de control del salario (Brannon y William, 1990).

Otro mecanismo que se utilizó para incentivar la industrialización en la frontera norte fue la flexibilización de la ley de inversión extranjera, que incluyó una diversificación de los esquemas de inversión⁶⁹ y la posibilidad de instalarse en el interior del país. Al mismo tiempo, el discurso gubernamental se modificó de tal manera, que la industria maquiladora deja de ser concebida exclusivamente como una fuente de divisas y de empleo en el norte del país, para comenzar a verla como una actividad productiva que puede fomentar el desarrollo regional, justificando así una serie de medidas para impulsar la instalación de maquiladoras al interior del país (Wilson, 1996).

Como resultado también de la reestructuración productiva, se observa en esta década un cambio fundamental en la composición de las empresas maquiladoras, pues el sector industrial del automóvil en el país se reconvierte, adquiriendo características propias de la maquila. Lo anterior, incluyó un proceso de relocalización del centro al norte del país. De ahí que el empleo en la maquiladora de la rama automotriz y de autopartes aumentara su participación: pasa de representar el 6.3% de las trabajadoras en 1980 a representar el 23.4% en 1990, mientras que disminuye la importancia relativa del empleo en la rama de ensamble de materiales y accesorios electrónicos y de la confección (Morales, 2000).

La importancia de esta rama en la industria maquiladora contribuyó a configurar una nueva tendencia en el empleo: la mayor presencia de hombres en el mercado de trabajo⁷⁰. Según Carrillo et al (2005) otros factores que incidieron en este cambio en el empleo fueron: la crisis de los años ochenta, el establecimiento de empresas más intensivas en tecnología y las altas tasas de rotación en el trabajo⁷¹.

Pero lo que se observa en la rama automotriz y de autopartes, se da en otras ramas productivas que modifican su orientación y se adhieren a los programas arancelarios existentes, como estrategia para enfrentar la crisis de la economía nacional y motivadas por las políticas de fomento a la exportación.

Así, la apertura de la economía mexicana abrió una nueva etapa en el proceso de industrialización del país y de la frontera norte en particular. Wilson (1996) observa que junto al surgimiento de nuevas maquiladoras hay un cambio en el perfil general de estas industrias: "... ya no es simplemente una

⁶⁸ Barajas (1989) señala también que se abarataron otros factores productivos, como el suelo, los servicios públicos, la infraestructura industrial y otros servicios, redundando en una mayor competitividad.

⁶⁹ Como el Programa de Importación Temporal para la Exportación (PITEX) y el Programa para las Industrias Altamente Exportadoras (ALTEX) establecidos a mediados de los ochenta. En 1989 se emitió un nuevo decreto en el que se simplifican los trámites para el establecimiento de una maquiladora, se les exenta del impuesto al valor agregado y se aumenta el porcentaje permitido para vender sus productos en México al 50%, al pagar los impuestos arancelarios por los suministros importados; así mismo se ofrece crear nuevas zonas industriales y el apoyo a proveedores nacionales (Wilson, 1996).

⁷⁰ Barajas (1989) señala que en la rama de autopartes la proporción de obreros asciende a 34.4% en 1986.

⁷¹ En el capítulo siguiente, se profundiza la discusión sobre la masculinización del mercado de trabajo en la maquila.

actividad de ensamblado de baja productividad y con uso intensivo de mano de obra. Ha aumentado la productividad de los obreros; el proceso de producción tiene un uso más intensivo de capital; y muchas maquiladoras realizan manufactura junto con ensamble” (Ibid, 1996:86).

En un principio se planteó un esquema dual para entender lo que estaba ocurriendo; es decir, que las empresas maquiladoras se podían clasificar en tradicionales y modernas, tayloristas y posfordistas, viejas y nuevas. Sin embargo, como sugieren Carrillo et al (2005), los cambios en la orientación de la economía nacional y el proceso de reestructuración productiva generaron una diversidad de respuestas, por lo que estas empresas constituyen un universo muy heterogéneo y segmentado. Así, para estos autores, no se trata de una industria, ya que se encuentra compuesta por diversas actividades y sectores productivos, que operan con modelos laborales distintos en pequeña y gran escala; con modelos productivos también distintos (ensamble tradicional, fabricas de producción en serie y productores con técnicas flexibles); donde el empleo de tecnología varía mucho entre empresas; además se presentan distintos tipos de inversión, de capitales nacionales, extranjeros o en combinación. Esta gran heterogeneidad ha llevado a plantear que más que una industria se trata de un conjunto de empresas que operan bajo un régimen arancelario determinado y que orientan su producción al mercado externo⁷².

En el marco de estas transformaciones, en Tijuana se presenta una nueva tendencia: las empresas de capital estadounidense ceden terreno a las plantas de capital asiático que comienzan a instalarse en la ciudad; algunas de ellas son: Sanyo, Matsushita, Samsung y Kyocera Mexicana. Este movimiento de capital asiático llevó a que la ciudad comenzara a adquirir cierta especialización en la producción de televisores⁷³. Además, estas plantas se caracterizan por combinar el uso intensivo de mano de obra con el de procesos tecnificados, así como por la transformación y acabado de productos, contribuyendo así a la diversidad industrial antes mencionada (Barajas,1989).

Algunos de los cambios más importantes que se observan en el mercado de trabajo son: una composición por sexo del empleo en la que pierde peso relativo la participación femenina⁷⁴; se comienza a emplear a un mayor número de mujeres casadas y con hijos; y se intensifican las tasas de rotación de personal⁷⁵, convirtiéndose la inestabilidad laboral en un rasgo distintivo de este mercado de trabajo, sobre todo, en Tijuana.

⁷² Cabe aclarar que hay una discusión abierta respecto a si las maquiladoras representan un modelo de producción o de industrialización, véase al respecto De la Garza (2005).

⁷³ A diferencia de Matamoros, por ejemplo, donde la rama de equipo de transporte aumentó su participación relativa durante la década de los ochenta (CEPAL, 1996).

⁷⁴ Según datos tomados de Contreras (2000), el porcentaje de empleos ocupados por mujeres en Tijuana alcanza en 1987 el 62.2%.

⁷⁵ De acuerdo a Brannon y Lucker (1990), este indicador se duplica en las plantas de la frontera norte después de 1982.

A pesar de la reestructuración⁷⁶ en marcha dentro de las maquiladoras, que supone un trabajador o trabajadora con más responsabilidad y habilidades dentro del proceso productivo y organizacional, el mercado de trabajo interno se encuentra, desde finales de los ochenta, poco estructurado. Es decir, que no se ha dado una regulación interna de la mano de obra, la cual hubiera permitido promover y retener a las trabajadoras, a través de los incrementos de salario y de la participación organizada en la producción⁷⁷.

Debido a lo anterior, es posible observar una tendencia hacia la polarización del mercado de trabajo, pues -tal como señala Hualde (2003)- se ha dado, al mismo tiempo, la precarización y la profesionalización de los mercados de trabajo de la maquiladora "... donde la rotación ha sido un elemento permanente y la asignación de los salarios ha respondido más a elementos exógenos a las plantas -devaluaciones, acuerdos entre plantas para fijar el salario local- que a condiciones internas" (Ibid, 2001:98).

Siendo un mercado de trabajo abierto, con pocas restricciones para la entrada y con una alta movilidad de trabajadores, la participación de hombres y mujeres que vienen de fuera de la ciudad en el mercado de trabajo es otro de sus rasgos distintivos, lo que permanece hasta hoy en día. Así, durante los ochenta, se configuraron flujos de migración del interior del país hacia las maquiladoras, constituyéndose en un factor de atracción hacia el norte del país⁷⁸.

Lo anterior contribuyó a que se mantuviera un rápido crecimiento demográfico de las ciudades de la frontera norte durante esta década. De este modo, según datos de Garza (2005), la ciudad de Tijuana creció a un ritmo del 5.7% anual y su tamaño de población, en 1990, llegó a los 747, 381 habitantes. La crisis económica de esos años que tuvo como efecto la drástica caída del poder adquisitivo del salario, significó un deterioro en las condiciones de vida en las ciudades de todo el país. En Tijuana, las necesidades de vivienda y la incapacidad para satisfacerla, continuaron propiciando la invasión de terrenos, lo cual repercutió en una mayor presencia en la vida urbana de los movimientos urbano-populares durante estos años.

Ruiz y Aceves (1999) señalan que el vertiginoso crecimiento urbano de Tijuana, que supera las capacidades de la ciudad para responder a satisfactores básicos como vivienda, agua, educación, salud y otros "... han formado varias ciudades en su interior, unas más pobres que otras, que se alimentan de la misma matriz urbana, de una misma historia de polarización e injusticia social ... los estragos de ese

⁷⁶ La reestructuración productiva no es un proceso homogéneo, más bien se trata de un conjunto de prácticas que se implementan con distinta prioridad e intensidad; como sugiere Carrillo y Hualde (1990): "... algunas plantas dan prioridad a la automatización flexible en ciertos segmentos productivos como la soldadura en los circuitos impresos para televisores; o a los grupos de calidad en los cubreasientos para automóviles; o en algunas otras a la reestructuración laboral-sindical" (Ibid, 1990:198).

⁷⁷ Una discusión más amplia sobre este tema se encuentra en Carrillo y Hualde (1990).

⁷⁸ Tanori (1989) señala que "... con el transcurso de los años y en la medida en que ha llegado a ser conocida en otras regiones del país, la industria maquiladora ha sido motivo de migración de mujeres que salen de sus lugares de origen en busca de trabajo" (Ibid, 1989:62).

crecimiento, producido en unas cuantas décadas, aparte de generar los contrastes de la ciudad, también han contribuido a formar, en algunos, la imagen de una ciudad precaria, empobrecida o abandonada, al lado de los pequeños enclaves de riqueza y esplendor mercantil” (Ibid,1999,s/p).

Pero no solamente la intensa dinámica demográfica explica este proceso de diferenciación socioespacial ocurrido en Tijuana, sino que la propia reestructuración productiva que modifica la relación capital-trabajo y que implica una transformación de la estructura ocupacional ha generado nuevas dinámicas en la estructuración social de las ciudades. Castells (1991), al analizar los efectos de la introducción de tecnología de la información y la reestructuración productiva en la configuración socioespacial de Nueva York y Los Ángeles, plantea que ésta adquiere una nueva forma que le llama “ciudad dual”.

De acuerdo a Castells (1991), el contraste entre la pobreza y la riqueza en el paisaje urbano es un tema que ha estado presente en la reflexión sociológica y como preocupación de la opinión pública de tiempo atrás. Sin embargo, la reestructuración de la relación capital y trabajo y la automatización le imprimen un nuevo impulso a esta diferenciación socioespacial. Así, la metáfora de la ciudad dual “... no significa la oposición entre limosinas de ejecutivos y personas sin hogar: más fundamentalmente, ésta representa una estructura social urbana que existe sobre la base de la interacción entre dinámicas de polos opuestas e iguales de la nueva economía informacional, cuya lógica de desarrollo polariza a la sociedad, segmenta a los grupos sociales, aísla a las culturas, y segmenta el uso del espacio compartido” (Ibid, 1991:218).

Este autor distingue tres procesos específicos de dualización, a saber:

- 1) El declive y el crecimiento de las industrias y las empresas, que ocurre con mayor fuerza en las áreas metropolitanas, donde existen actividades intensivas en conocimiento y que concentran el empleo. Esta dinámica resulta en una estructura social segmentada que separa al trabajador o trabajadora calificado(a) del descalificado(a) y a las personas excluidas;
- 2) La diferenciación de la fuerza de trabajo en dos sectores igualmente dinámicos: el formal y el informal. Esta tendencia se nutre del declive del papel del Estado como intermediario entre el capital y el trabajo;
- 3) La polarización de la estructura ocupacional con el surgimiento de sectores de servicios avanzados y de alta tecnología, a la vez que el declive de los niveles medios, con lo que el sistema pareciera menos propenso a la movilidad ocupacional: la clase profesional se vuelve menos alcanzable para las trabajadoras o trabajadoras semicalificados(as).

Aunque hay diferencias sustanciales entre los impactos de la reestructuración productiva en Tijuana y los referentes urbanos que utiliza Castells (1991), la idea central de su planteamiento de que el crecimiento informacional junto al declive industrial genera una dialéctica bipolar que afecta a la estratificación social y reconfigura el espacio urbano, explica parte de los efectos de la reestructuración

productiva en la configuración urbana que se ha venido perfilando desde la década de los ochenta en esta ciudad.

La mayor diferenciación de la fuerza de trabajo, no sólo entre empleos formales e informales, sino entre trabajo calificado y no calificado, "... se cristaliza en una variedad de modos de vida en términos de la estructura del hogar, relaciones entre géneros en la familia, y del uso del espacio urbano. De hecho, la estructura dual a lo largo de la serie de dimensiones que se han indicado no resulta en dos mundos sociales, sino en una variedad de universos sociales, cuyas características principales son su fragmentación, la aguda definición de sus fronteras, y el bajo nivel de comunicación entre estos universos" (Ibid, 1991:226)⁷⁹.

Trujeque (2000) plantea otra metáfora para describir la configuración urbana de las ciudades de la frontera norte de México, la cual tiene como referente la idea de la ciudad dual de Castells (1991). Así, la metáfora de la ciudad rota describe un paisaje fragmentario, disperso y discontinuo que se ha conformado en estas manchas urbanas en los límites del territorio nacional. Se trata de ciudades frontera del tercer mundo, que ocupan un lugar inferior dentro de la jerarquía urbana nacional y mundial, por lo que sus capacidades como centros de negocios y sus condiciones de habitabilidad tienen una correspondencia tanto con el desarrollo tardío de las economías nacionales a las que pertenecen, como con el lugar que ocupan en la relación entre naciones del centro y de la periferia.

Estas ciudades constituyen lugares de ruptura entre el norte y el sur⁸⁰, por lo que la condición de ciudades frontera le imprime mayor complejidad a la reconfiguración urbana producto de la restructuración productiva. Junto a algunas de las tendencias de dualización descritas por Castells (1991), se presentan otras dinámicas nacionales y transfronterizas. En el caso de Tijuana, por ejemplo, la vecindad con el condado de San Diego, amplía la oferta de empleo, tanto de trabajo calificado como no calificado, pero con ingresos que no corresponden con los que se obtienen de este lado de la frontera; en consecuencia, la diferenciación social adquiere otros matices y los modos de vida se diversifican con más intensidad.

3.5 Ciudad global: precarización laboral

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), que entró en vigor en 1994, es el instrumento que sirvió para consolidar el nuevo modelo de economía abierta que comienza a perfilarse desde la década anterior. Para México, el objetivo principal del tratado era captar mayor capital

⁷⁹ En este sentido, la metáfora de la ciudad dual no quiere decir que la ciudad se divida en dos escenarios socioterritoriales opuestos y excluyentes, sino que la configuración urbana se encuentra sujeta a una tendencia de polarización social que resulta en la fragmentación socioterritorial.

⁸⁰ De acuerdo a Rivas-Mateos (2005).

extranjero para estimular el desarrollo de las diferentes regiones del país, además de garantizar el acceso al mercado estadounidense. Así, no sólo se le da continuidad a la liberación económica, sino que inicia un proceso de integración a la economía de Estados Unidos. El discurso del presidente Salinas de Gortari, principal promotor del TLCAN, era que éste sería el camino que permitiría al país entrar al primer mundo, o por lo menos pasar por la vía rápida al grupo de países de la semiperiferia.

Con este nuevo modelo hay un cambio en la posición de los agentes que dinamizan la actividad económica: el Estado deja de participar directamente en actividades productivas y pierde autonomía relativa para guiar el proceso de industrialización nacional; los capitales locales se asocian con el capital extranjero para sobrevivir y participar de los negocios a escala mundial; y el capital extranjero asume un rol dominante.

Las empresas maquiladoras se ven especialmente beneficiadas por las condiciones que propicia el TLCAN, pues hay una expansión de su actividad en el país. El número de establecimientos pasó de 2 195 a fines de 1993 a 3 713 en diciembre del 2000, lo cual en términos de empleo significó un crecimiento del 86% durante los cinco años inmediatos a la firma del tratado (Vargas, 2003). Otros factores que estimularon este rápido crecimiento fueron el auge económico que tuvo la economía de Estados Unidos durante la década de los noventa y la devaluación del peso ocurrida a finales de 1994.

De esta manera, la industria maquiladora mexicana refuerza su papel dentro del eslabón de la empresa global, como señala Morales (2000), pues las corporaciones transnacionales amplían su presencia en el territorio nacional. La importancia de las transnacionales en México, ha llevado a que "... de los 49 grandes capitales con maquiladoras en México, más de la mitad de las transnacionales a las que pertenecen (27) se encuentran entre las más grandes del mundo, 17 de ellas entre las 500 mayores y 10 entre las 1,000 más grandes de Estados Unidos" (Morales, 2000:59).

Algunas de las corporaciones más importantes, por el número de establecimientos que tienen en México, el volumen de empleo que generan y la magnitud de su producción son: General Motors⁸¹, Ford Motor, Yazaki North America, Delko Electronics, Alkoa Jujikura, United Technologies, Thomson Consumer Electronics, Sara Lee, Royal Phillips Electronics, Matsushita Electric Industrial, Alcoa, Allegiance y Magnetek.

Otro indicador de la importancia adquirida por la industria maquiladora es su participación en las exportaciones. Según los datos que presenta Sobrino (2002), en 1988 el 95.1% del valor bruto de la producción de la industria manufacturera se destinó al mercado interno, mientras que solamente el 4.9%

⁸¹ Una de las divisiones de General Motors, Delphi Pakard Electric inicio operaciones en México en 1978, a finales de los noventa, tenía 53 plantas con 72,000 trabajadores con un volumen de ventas de 8,000 millones de dólares - datos tomados de Morales (2000)-. Este caso es uno de los más exitosos procesos de desarrollo industrial. En Morales (2000) se hace un recuento detallado de la actividad e importancia de ocho de las empresas transnacionales que operan en el país.

se exportó. En el año 2000, el mercado interno acaparó el 53.1% del valor bruto de producción; en cambio, se exportó el 46.9%. En esta nueva dinámica de exportación, la industria maquiladora ha jugado un papel preponderante, para el año 2000 mil, su participación en el monto total de las ventas al exterior ya había sobrepasado el cincuenta por ciento.

Asimismo, en lo que se refiere a creación de empleos, este mismo autor observa que en el periodo 1980-2000, la industria manufacturera incrementó su demanda ocupacional solamente en un millón de personas, equivalente a la oferta laboral de un año. En cambio, la industria maquiladora fue la única responsable de la nueva demanda ocupacional, colocándose como el factor más importante y exclusivo de crecimiento industrial y de absorción de fuerza de trabajo⁸².

Esta dinámica de la maquila le dio un nuevo impulso a la redistribución de las empresas en el territorio nacional. A principios de los noventa hay un desplazamiento de esta actividad hacia estados como Nuevo León, Durango, Aguascalientes y Jalisco; y a mediados de la década, adquieren importancia Guanajuato, Puebla y Yucatán.

Este proceso de relocalización al interior del país es en gran medida especializado, ya que se presenta una caída del empleo en la rama de confección en la frontera norte. De este modo, en 1995, se ubicaban laborando fuera de la zona fronteriza el 71% del personal de la rama de la confección (Morales, 200). Considerando que el empleo de la rama de la confección es uno de los más feminizados, entonces esta tendencia de reubicación de empresas al interior del país ha sido otro factor que explica la caída de la importancia relativa del empleo femenino en el mercado de trabajo de la maquila en la frontera norte.

Paralelamente, durante los noventa, se presentó un proceso de relocalización y expansión de la industria del televisor, que con el flujo de capital asiático, sobre todo el coreano, hacia la frontera norte de México, permitió que la especialización que comenzó a adquirir la ciudad de Tijuana en la década anterior se definiera con mayor fuerza. En 1998, de las 203 plantas del sector electrónico localizadas en Baja California 143 estaban en Tijuana, concentrando cerca del 70% de los empleos (40,000 aproximadamente) generados en el estado por este sector productivo (Hualde, 2004).

En general, en esta región se conformó un complejo de la industria del televisor que en 1999 empleaba a 90,000 trabajadores, de los cuales 10,00 eran técnicos e ingenieros, y se producían más de 25 millones de aparatos, representando más del 80% del consumo de América del Norte y con participación de firmas japonesas, europeas, estadounidenses, coreanas y taiwanesas (Contreras, 2000).

Ante las evidencias de casos exitosos de “upgrading” en México, como el de la Ford de Hermosillo, la Sony de Tijuana, la Thompson de Ciudad Juárez y, particularmente, el caso de Delphi -que

⁸² Aquí cabe aclarar que en términos de su aportación al PIB nacional, la historia es muy distinta, pues la industria maquiladora se caracteriza por importar insumos para procesarlos y venderlos al exterior, con un mínimo de encadenamientos con industrias locales y con una mínima demanda también de insumos del país.

cuenta con un centro de diseño y un alto grado de integración-, se ha planteado la idea de las generaciones para explicar el desarrollo de las maquiladoras en México⁸³. De acuerdo a este planteamiento, las maquiladoras estarían divididas en tres generaciones: “la primera generación es la maquiladora tradicional. Sus características son: establecimientos con tecnología muy primitiva y actividades elementales de ensamble con mano de obra femenina descalificada. El principal objetivo de estas empresas es producir cantidad y no calidad; la segunda generación está más orientada hacia la manufactura, la tecnología tiende hacia la automatización, se da una mayor participación de técnicos e ingenieros y hay más trabajadores polivalentes. Se emplean técnicas japonesas como el trabajo en equipo o el justo a tiempo y aumenta la capacidad de los trabajadores... la tercer generación se orienta sobre todo a la investigación y desarrollo y diseño. En ellas la dependencia tecnológica de las casas matrices prácticamente desaparece y el trabajo lo llevan a cabo principalmente técnicos e ingenieros” (Hualde, 2003: 88).

Además, la especialización local, la conformación de una trama de instituciones de apoyo a la producción de las maquiladoras, así como la integración de redes de proveedores, ha llevado a la formación de clusters industriales. Por ello, Tijuana ha sido llamada la Capital del Televisor y Ciudad Juárez el Valle del Arnés. Uno de los impactos locales más importantes de este desarrollo productivo-territorial es el impulso a los sistemas educativo para la formación de cuadros técnicos y administrativos. De acuerdo a Carrillo et al (2002), lo anterior a llevado a que ciudades como Tijuana y Ciudad Juárez en la frontera norte, sean atractivas para la inversión extranjera, tanto por su localización geográfica, como por la concentración de fuerza de trabajo experimentada⁸⁴.

A pesar de este nuevo panorama en la trayectoria industrial de la maquiladora, hay algunos rasgos que han permanecido y que generan opiniones encontradas en lo que se refiere a su papel como motor del desarrollo regional⁸⁵. Los principales puntos críticos de las maquiladoras se pueden sintetizar como sigue:

⁸³ Véase Carrillo y Hualde (1998).

⁸⁴ Ya desde la década anterior se comienzan a conformar iniciativas locales que acompañan el desarrollo de la industria maquiladora, a través de inversiones de capital. Por ejemplo: El Grupo Bustamante, que arrienda naves industriales y ofrece servicios o los Lutterot dueños de parques industriales, Luna Park, y Las Brisas I y II, entre otros (Quintero, 2000).

⁸⁵ Para autores como Bendesky et al (2003), que realizan un diagnóstico de las empresas maquiladoras con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación de 1999, no es claro que existan dos tipos o generaciones de maquiladoras: la antigua y la moderna. De manera concluyente señalan que: “desde el punto de vista de Modelos Productivos la mayoría de las Maquiladoras son ensambladoras, que utilizan tecnología intermedia (maquinizada no automatizada), prácticamente no realizan investigación y desarrollo, sino que la tecnología la obtienen de sus matrices, el control de calidad está muy extendido, pero es de nivel intermedio, preventivo y por medio de observación visual combinada con instrumentos. Han introducido cambios organizacionales, aunque en la mayoría las formas más simples como los círculos de calidad, es probable que lo que predomine sea el Taylorismo Fordismo mezclado, con aspectos parciales, comúnmente los más sencillos del Toyotismo” (Ibid, 2003:96)

- 1) A pesar de la importancia ganada en términos absolutos y relativos dentro de la economía nacional las maquiladoras no utilizan componentes y materias primas elaboradas en México; es decir, que los insumos nacionales permanecen con un bajo nivel, según Carrillo (2005), en más de 30 años de industrialización maquiladora no han logrado rebasar el 2%;
- 2) Hay una relación de dependencia respecto a la casa matriz y a los clientes en el extranjero; esta relación de dependencia se traduce en una inestabilidad de la actividad productiva y en la presencia de periodos recesivos asociados, principalmente, al comportamiento de la economía estadounidense;
- 3) Se trata de procesos productivos intensivos en mano de obra, en los que desde 1980 y hasta fines de los noventa, 8 de cada 10 puestos son ocupados por obreros o trabajadores directos⁸⁶, que tienen un nivel de instrucción bajo, con largas jornadas de trabajo y con salarios bajos que no son suficientes para la subsistencia de una familia promedio (Bendensky, 2003);
- 4) La elevada tasa de rotación de personal⁸⁷ ha sido uno de los problemas presentes para la gestión de la fuerza de trabajo en las maquiladoras; esto ha llevado a que para 1999 la antigüedad en el trabajo no rebasa los tres años para la mayoría del personal total ocupado, lo que pone en duda la eficacia de las nuevas formas de organización del trabajo que pretenden generar identificación con la empresa, involucramiento y participación de las trabajadoras (Ibid, 2003).

Por otra parte, el trabajo en la línea ha tenido pocos cambios; en general, como lo describe Hualde (2004), se trata de trabajo manual con algunas tareas que se llevan a cabo con instrumentos o maquinaria, que no requieren conocimiento técnico. Las operaciones que se realizan requieren de cuidado y concentración, así como de destreza manual. Este requerimiento ha sido uno de los principales fundamentos para justificar la política de contratación de las empresas maquiladoras, que ha privilegiado la contratación de mujeres para trabajar en la línea de ensamble, de tal manera que se trata de un mercado de trabajo segmentado por calificación y por sexo. Como señala Contreras (2000), en las maquiladoras en Tijuana se observa una segmentación ocupacional en este mercado de trabajo, en la que las mujeres ocupan en los puestos de trabajo con menor remuneración.

⁸⁶ Datos tomados de Carrillo (2005).

⁸⁷ Según datos de Carrillo y Santibáñez (1993) a principios de los noventa la tasa mensual de rotación externa en la maquiladora era del 10% en la frontera norte y en Tijuana 12.7%. Varios factores han sido señalados como explicación a la rotación de personal: por un lado, se ha relacionado con las condiciones de trabajo, la largas jornadas de trabajo, bajos salarios, ambientes laborales tensos; otro conjunto de factores tienen que ver con el perfil de las trabajadoras, con la participación en el mercado de trabajo de mujeres que entran y salen del trabajo atendiendo a las necesidades de su ciclo familiar de vida; influyen también las relaciones laborales individualizadas, en las que el sindicato tiene un papel muy débil; la alta demanda de trabajo crea también expectativas positivas en las trabajadoras sobre la posibilidad de encontrar rápidamente empleo; y hay otra explicación que se vincula con las necesidades de la demanda de fuerza de trabajo en cuanto al volumen de la misma y a las edades de las trabajadoras, ya que no se contrata a personas de más de 45 años de edad (Hualde, 2004).

A pesar de los avances ocurridos en los mundos laborales de las maquiladoras, se puede concluir que persisten condiciones de trabajo precarias, los salarios apenas permiten satisfacer las necesidades mínimas para sobrevivir, la relación laboral es muy inestable y las trabajadoras cuentan con pocas garantías legales para mejorar sus condiciones de empleo⁸⁸.

Pero la precariedad prevaleciente en el trabajo en las maquiladoras responde a una tendencia más amplia que se encuentra estrechamente vinculada a los procesos de globalización económica. En particular, la restructuración productiva y la flexibilización del trabajo han generado relaciones laborales poco estables y han hecho que el riesgo laboral forme parte de la vida cotidiana de la población que trabaja. Se puede decir que las maquiladoras, en México, inauguraron una nueva forma de relación laboral⁸⁹ en la que el trabajo poco calificado puede ser empleado y fácilmente despedido, pues se dispone de una reserva amplia de trabajadores. Además no se cuenta con sindicatos⁹⁰ que compensen la vulnerabilidad del trabajador frente al capital, como en otros momentos del proceso de industrialización: las relaciones de trabajo se individualizan.

Los mercados de trabajo asociados a las empresas que forman parte de corporaciones transnacionales se encuentran especialmente expuestos a la precarización del trabajo, ya que las empresas transnacionales tienen una relación conflictiva con el territorio donde se localizan, las formas de organización de estas redes generan "... nuevas distancias entre las grandes empresas y los territorios de implantación. La centralización de las compras a medida altera las redes tradicionales de relaciones con los proveedores, construidas sobre bases nacionales o intranacionales ... Los imperativos de flexibilidad conducen, en el conjunto de las empresas, a preferir relaciones fluidas y reversibles con los territorios, en lugar de estrategias antiguas de control y de compromiso, cuya forma típica era el paternalismo de las industrias pesadas" (Veltz, 1999:131).

Así, el tema de la responsabilidad social de las empresas frente al entorno local ha estado ausente en la agenda de discusión sobre las políticas de fomento industrial en las ciudades de la frontera norte,

⁸⁸ Las condiciones de trabajo y de vida precarias que se encuentran entre las trabajadoras, pero sobre todo, la fragilidad de la relación de trabajo, remiten a los procesos de proletarización en los inicios de la industrialización en los países desarrollados, en los que el trabajador se encontraba en una situación cercana a la desafiliación social; véase por ejemplo Hualde (2004) o Méndez (2003).

⁸⁹ Ransome (1999) plantea que el tema de los efectos de la flexibilidad y el cambio tecnológico en el trabajo es central, ya que es de esperarse no sólo modificaciones en las prácticas laborales, sino en las percepciones acerca del trabajo. Desde su punto de vista, algunos de los elementos que han cambiado considerablemente en los últimos años son: una fragmentación y una naturaleza más fluida de las oportunidades de empleo, en términos geográficos, por lo que se han disminuido las expectativas acerca de vivir y trabajar en una sola localidad para toda la vida; la emergencia del trabajo parcial ha desplazado la idea de que un 'trabajo apropiado' es uno de tiempo completo; y la combinación de diferentes formas de empleo modifica la idea de que el trabajo es una actividad para toda la vida.

⁹⁰ Quintero (1997) muestra la importancia de los sindicatos en la estabilidad laboral y en la obtención de mejores condiciones de trabajo, al comparar el caso de Matamoros -donde el sindicato tiene una presencia importante en la negociación de las condiciones de trabajo- con Tijuana y Ciudad Juárez -en donde las relaciones de trabajo se encuentran individualizadas-.

pero dados los costos sociales de mantener la desvalorización del trabajo durante más de treinta años, se torna urgente de atender.

Cyther (2004) identifica un conjunto de externalidades negativas de las maquiladoras y que son costos sociales insoslayables:

- a) Los problemas de salud que genera las nuevas técnicas organizacionales, no son mitigados por un acción colectiva por parte de trabajadores e instituciones de gobierno; el uso de drogas está muy extendido entre trabajadores de la maquiladora; y la intensidad de las jornadas de trabajo, así como el uso de sustancias químicas genera problemas en los hijos de las trabajadoras;
- b) La contaminación del ambiente es otro problema grave, sobre todo por la escasa regulación del manejo de la basura de las empresas, que también se refleja en la baja calidad del agua en las ciudades de la frontera;
- c) La infraestructura urbana es inadecuada, no hay suficientes escuelas, servicios médicos, áreas verde y sitios de recreación, adecuado drenaje y manejo de basura, estas deficiencias en la infraestructura urbana son consecuencia, en parte, de la exención de impuestos a las empresas de exportación;
- d) Los derechos laborales no son respetados y se carece de instituciones que efectivamente defiendan los intereses de las trabajadoras, no hay condiciones para el establecimiento de sindicatos independientes en las maquiladoras;
- e) Los niveles de pobreza en las ciudades fronterizas son un problema grave en el que incide la precariedad del trabajo en las maquiladoras y que a la postre genera otros problemas sociales como la violencia y, en particular, la violencia contra la mujer que representa el sector de la población más vulnerable;

Por otra parte, en los primeros años del siglo XXI, 2001-2002, la actividad productiva de la maquiladora presentó una severa contracción: se cerraron 346 establecimientos y se perdieron 238,461 empleos. Este comportamiento se explica por factores externos, como son: la crisis de la economía estadounidense ocurrida en esos años y la mayor competitividad de China frente a México. Y por factores internos como: el régimen fiscal hacia las maquiladoras que incrementó el gasto en impuestos y administrativos, y al entrar en vigor el artículo 303 del TLC –enero del 2001- se afectó la competitividad de las maquiladoras, pues se eliminaron los impuestos para las importaciones de países que no forman parte del TLCAN (GAO, 2003).

En estos años, en Tijuana se redujo el empleo en 26% pues varias empresas ajustaron su producción; entre ellas se encuentran: Sanyo-Tijuana que cerró dos plantas en el Parque Industrial Pacífico y dejó operando una sola en Otay, relocalizando líneas en Monterrey y Asia; y Sony, que a partir

de una reorganización productiva cerró su planta en el oeste de Tijuana y concentra sus líneas en Sony Este.

El problema del desempleo y la precariedad laboral se agudiza considerando que la migración interna hacia Tijuana continúa teniendo un peso importante en el crecimiento demográfico de la ciudad. Durante los noventa la población creció a una tasa promedio anual del 5.5%, lo que se tradujo en que el número de habitantes rebasara el millón de personas en el año 2000⁹¹.

El proceso de urbanización ocurrido durante la última década del siglo pasado, continúa mostrando contrastes. Aunque el grado de consolidación urbana aumentó, por la ampliación de la cobertura de los servicios de electricidad, agua y drenaje en la ciudad, persiste un número importante de asentamientos irregulares, que además se encuentran ubicados en zonas de alto riesgo⁹². Así, junto a uno de los parques industriales más modernos donde se encuentra el complejo de plantas pertenecientes a Samsung y que producen televisores con la tecnología más avanzada y con instalaciones de primera, se encuentra el Ejido Mariano Matamoros en la periferia este de Tijuana, donde las calles no están pavimentadas y los servicios básicos a la vivienda son inexistentes. Hombres y mujeres que habitan en esta colonia son también trabajadoras de Samsung. Son visibles también los asentamientos irregulares ubicados en la colonia Camino Verde, donde los trabajadoras de las maquiladoras del Parque Industrial Pacífico suben caminando a las fábricas que se encuentran en la parte alta del cerro, con amplias avenidas que conducen a las plantas que tienen todos los servicios y adecuada infraestructura, mientras que las casas en esta colonia se sostienen precariamente en laderas polvorientas y susceptibles de derrumbarse con las lluvias.

El comercio ambulante y toda una economía subterránea o informal forma parte de la vida urbana; los mercados de segunda se convierten en lugares de consumo para las trabajadoras de la maquiladora, impulsando con ello la dualización de la ciudad, como una de las formas que adquiere la polarización social.

Tijuana, vista como ciudad global, es el lugar donde se materializan los procesos asociados a los flujos de capital, a los intercambios económicos entre países. Es el lugar donde se producen las capacidades de control global, allí la globalización deja de ser un fenómeno externo, las distintas estructuras corporativas, las élites y las instituciones regionales, nacionales y locales interiorizan los procesos, se territorializan y la globalización genera un proceso incipiente de de-nacionalización (Sassen, 2001).

⁹¹ Según datos de Garza (2005) la Zona Metropolitana de Tijuana tenía en el año 2000 una población de 1,274,240.

⁹² En Alegría y Ordóñez (2006) se analizan los datos referentes a los asentamientos irregulares en Tijuana.

3.6 Comentarios finales del capítulo

A lo largo de los treinta años de existencia de las maquiladoras en territorio mexicano, han ocurrido cambios importantes en la trayectoria de la industrialización en la frontera norte, aunque también encontramos algunas permanencias. El universo de las maquiladoras hoy en día es bastante complejo: la diversidad es la expresión de este entramado de procesos de cambio, de dimensiones que confluyen en el devenir del mundo de la producción global en las ciudades fronterizas. Quizás el punto de inflexión más importante en el rumbo que ha seguido la industrialización basada en las maquiladoras ocurrió con el cambio en el modelo de desarrollo económico nacional, que comienza a gestarse a finales de los ochenta y se profundiza durante los últimos quince años. El tránsito de una economía cerrada a una abierta significó no sólo una ruptura con las formas anteriores de dirigir la actividad económica en el país, sino que implicó la transformación del papel del Estado en la organización social y política de la nación. A la distancia, se puede afirmar que las maquiladoras y sus mercados de trabajo fueron la punta de lanza de una nueva forma de relación capital-trabajo, en la que lo gremial poco influye, en cambio se torna más individualizada, pero sobretodo más efímera y flexible.

Aunque la metáfora de ciudad de paso, ha adquirido matices a partir de la relación dialéctica entre lo global y lo local, en la que el debilitamiento del Estado centralista en México ha llevado a que se fortalezcan los actores locales y que la industria maquiladora adquiera cierto anclaje territorial –por la conformación de clusters por ejemplo-, Tijuana continua funcionando como lugar de tránsito⁹³ hacia los Estados Unidos. Ocurre algo similar con su imagen de ciudad abierta, pues si bien sigue siendo una de las ciudades con mayor crecimiento demográfico del país, el ritmo de crecimiento social ha disminuido ligeramente y ha perdido importancia para el cruce de indocumentados, por el mayor control de la frontera sobre todo desde el 11 de septiembre del 2001.

En tanto que la metáfora de ciudad rota tiene más actualidad, haciendo alusión a la forma socioespacial fragmentada que se genera por los distintos mecanismos del proceso de polarización social; mientras que la idea de ciudad global se refiere al renovado papel de las empresas transnacionales en la actividad productiva de la ciudad, en la diversificación de los productos y formas de organización del trabajo. El debilitamiento de los Estados nacionales y la mayor competencia a la que se enfrentan las maquiladoras se expresa en la tendencia hacia la precariedad del trabajo.

Otro elemento característico de los mercados de trabajo que se conforman en la maquiladora es la importancia de los procesos migratorios hacia la ciudad de Tijuana, lo cual es necesario considerar para

⁹³ Con el mayor control de la frontera, que se dio desde el 11 de septiembre del 2001, se modifica la geografía de los flujos migratorios hacia Estados Unidos y Tijuana pierde importancia como punto de cruce; además el empleo en la maquiladora se constituye como factor de atracción a la ciudad.

analizar los mundos de trabajo y los modos de vida que se construyen en la ciudad. También es importante considerar que la presencia de empleo masculino se ha incrementado significativamente en los últimos años, al mismo tiempo que las mujeres ocupan los puestos de trabajo con remuneraciones más bajas.

CAPITULO 4

LOS TERMINOS DE LA NEGOCIACION IDENTITARIA EN LOS MUNDOS LABORALES DE LAS MAQUILADORAS

4.1 Introducción

El presente capítulo tiene como propósito hacer operativo el modelo de procesos de identificación, desarrollado por Dubar (2005), para el caso de las trabajadoras de las empresas maquiladoras en Tijuana. La manera como se estructuró el capítulo, responde a la necesidad de dilucidar cuáles son los términos de la negociación identitaria en los mundos laborales de dichas empresas; por lo que está conformado por tres secciones más. La primera se ocupa de discutir en un plano general el tipo de transacciones objetivas que se dan en los mundos laborales de las maquiladoras, analizando distintas expresiones que dan cuenta de la gestión del reconocimiento en estas empresas.

Posteriormente, en la sección que trata el tema de las transacciones subjetivas, se abordan tres ejes de análisis a partir de los cuales se pretende establecer si la experiencia de trabajo en la maquiladora significa ruptura o continuidad, es decir, si esta vivencia genera un conflicto entre la identidad heredada y la identidad pretendida.

Estos ejes de análisis se construyeron a partir del trabajo de campo y de una revisión bibliográfica de trabajos que han estudiado estos temas, algunos de estos estudios son empíricos y otros son de carácter teórico.

El propósito de esta revisión de textos fue el de recuperar categorías de análisis apropiadas para la interpretación de las identidades narrativas de las treinta y tres personas entrevistadas. De esta manera, la discusión que se desarrolla en las siguientes páginas constituye un puente entre el plano teórico general y el nivel de análisis microsocial que se presenta en los siguientes dos capítulos.

El primer eje de análisis es el género y en este apartado se trae a discusión el tema de la reconstrucción del género femenino a partir de que las mujeres han participado con mayor intensidad en los empleos asalariados. Esta es una perspectiva que ha aportado conceptos y reflexiones que han permitido entender mejor los cambios identitarios asociados a la presencia de la mujer en este ámbito de producción.

El siguiente eje corresponde a la migración y los procesos identitarios asociados a esta experiencia, que en principio constituye una ruptura, sobre todo cuando en este proceso de migración hay cambios fuertes en las formas de sociabilidad, cuando se transita de una sociabilidad comunitaria a otra societaria. Asimismo, se puede observar que hay una estrecha relación entre el trabajo en la maquiladora

y la migración, pues aquel forma parte de un proceso de apropiación de un territorio de las personas y las familias que llegan a Tijuana de otros estados de la república.

El tercer eje lo constituye el análisis de las trayectorias laborales. El trabajo como el dominio del curso de vida en el que se centra el interés de esta investigación, requiere pensarse también desde la perspectiva de los cambios identitarios asociados a las transiciones que se experimentan a lo largo de la vida laboral de la persona. En este sentido, en el tercer apartado de la segunda sección de este capítulo, se reflexiona sobre los posibles impactos del cambio de ocupación en la construcción identitaria y los tipos de trayectoria laboral como un indicador de las experiencias de ruptura y continuidad.

En los comentarios finales del capítulo, se presentan los ejes de análisis que se utilizarán en los capítulos IV y V para la interpretación de las biografías laborales y de vida de las trabajadoras (es) de la maquiladora entrevistadas, en el verano del 2005 en la ciudad de Tijuana.

4.2 Las transacciones objetivas: del no-reconocimiento y la desvaloración del trabajo

Las transacciones objetivas tienen como detonante el reconocimiento o el no-reconocimiento social. En el primer caso se supone la existencia de una institución que legitima la identidad vivida por el individuo, ya sea la empresa, la institución escolar, de formación o la familia: el reconocimiento es producto de interacciones positivas, afirmativas de las identidades predicativas; mientras que el no-reconocimiento genera un conflicto identitario, que en un caso extremo –cuando la transacción subjetiva se basa en la ruptura- lleva a la vivencia de un proceso de exclusión, de identidad amenazada (Dubar, 2005).

En el caso de las empresas maquiladoras, hay un uso discrecional del reconocimiento: por un lado se premia la calidad y eficiencia del trabajo de manera cotidiana⁹⁴ y por otro no se ha desarrollado un mercado interno⁹⁵ de trabajo; por lo tanto, son pocas las posibilidades para lograr un ascenso dentro de la empresa y el salario directo e indirecto no es un instrumento eficaz de reconocimiento. En general, hay una desvalorización del trabajo, en parte asociada a la baja calificación de quienes acceden a estos empleos. La escolaridad del personal directo en las plantas de Tijuana, en 1998, era cercana a los 7 años⁹⁶; pero según Contreras (2000) “... se puede afirmar que estos trabajadores presentan una escolaridad

⁹⁴ El reconocimiento es un instrumento utilizado para generar un sentido de pertenencia a la empresa (en este caso las trabajadoras desarrollan una identidad de empresa según el modelo de Dubar (2005)) en algunos casos o para incentivar el autocontrol en el trabajo y la individualización (véase por ejemplo a Reygadas (2002) y Salzinger (2003)). Algunas de las prácticas de reconocimiento al trabajo en las empresas maquiladoras son: estímulos económicos por puntualidad y asistencia, regalos (bolsas, tazas, porta retratos) por logros de las cuotas de producción, fiestas y paseos familiares y reconocimientos por logros en los estándares de producción.

⁹⁵ En el capítulo 3 se da cuenta de ello a partir del estudio de Hualde y Carrillo (1990).

⁹⁶ Dato tomado de Contreras (2000).

inferior a los promedios para cada uno de esos grupos de edad [15 a 24 años y 25 a 34 años] en la ciudad de Tijuana, tanto de los nativos como de los migrantes” (Contreras, 2000:86).

Además, los empleos son ocupados por población inmigrante en mayor proporción (64% en 1998) que la población nativa de Tijuana. Al respecto, en el estudio de Coubés (2001) sobre trayectorias laborales en Tijuana, se concluye que el mercado de trabajo de la industria maquiladora presenta la característica de ser abierto al mercado externo, lo que favorece la incorporación de jóvenes que provienen directamente del campo; por tanto, que no tienen experiencia laboral, y “... frente a esta gran apertura al mercado externo, se construye una distinción social en el hecho de poder evitar la experiencia maquiladora durante la trayectoria laboral. El poder evitar empleos de obrero de maquiladora significa tener un nivel de educación más alto que el promedio, un origen social más urbano y tener redes (familiares sobre todo) que, al estar formadas por personas trabajando también en el comercio o los servicios, permiten el acceso a estos empleos a lo largo de la trayectoria laboral” (Coubés, 2001:217).

El carácter dual del reconocimiento (de inclusión y exclusión) en las maquiladoras, se expresa en las trayectorias laborales de las y los trabajadoras que, como señala De la O (2006), oscilan entre una pluralidad de ocupaciones y subempleos. Se trata de un empleo precario, lo cual implica no solamente reconocer que es un sector de la población socialmente vulnerable, sino que también el empleo en la maquiladora que supone una relación laboral formal, regulada por el salario, pasa a formar parte de un conjunto de alternativas de empleo que tienen un carácter más bien informal, tal como lo planteaba Fernández de Kelly (1983) desde principios de los ochenta y que se observa con cierta recurrencia en las trayectorias laborales de quienes participan en este mercado de trabajo.

Sin embargo, es importante considerar que el espacio potencial de reconocimiento se ubica en la situación concreta de trabajo, sobre todo, en el puesto de trabajo. Por ello, aunque partimos de que existe ambigüedad en el discurso y las prácticas en las empresas respecto al reconocimiento y que en general hay una desvalorización del trabajo, en la interpretación de las biografías laborales es necesario partir de la experiencia personal, a partir de ello podremos rediscutir y matizar lo que se observa en un nivel más general⁹⁷.

Por otra parte, desde los primeros estudios sobre el trabajo de las mujeres en la maquiladora se da cuenta del discurso gerencial a partir del cual se justifica que las políticas de contratación se enfoquen hacia ellas. Este discurso se apoya en argumentos relativos a las cualidades del género femenino, en particular, se sustenta la preferencia por las mujeres argumentando que son más dóciles y tienen una mayor destreza manual que los hombres. Pero, de acuerdo a Salzinger (2003), la docilidad y la destreza

⁹⁷ Consultar los capítulos 5 y 6.

no son atributos dados, sino que se trata de una invocación, un modelo ideal de trabajador que se busca construir en la línea.

Según esta autora, el uso del trabajo de la mujer como trabajo barato ha sido documentado desde el proceso de industrialización temprana, pero la noción de trabajo barato femenino ha funcionado como causa y consecuencia. Salzinger (2003) propone pensar en el proceso de abaratamiento del trabajo, lo cual es más apropiado para explicar la realidad empírica, ya que se trata de un proceso más que de atributos dados; en este proceso a nivel del discurso se recupera una noción que se ha construido a lo largo de siglos. Así, la noción de “barato, dócil y diestro” asociado a las mujeres del tercer mundo es la más reciente encarnación de un viejo discurso.

En esta lógica, la incorporación de la mujer al trabajo en las maquiladoras ha facilitado el abaratamiento de la fuerza de trabajo y a pesar de la disminución relativa de su participación en el total del empleo⁹⁸ durante los noventa, en las maquiladoras de la frontera norte las mujeres continúan ocupando en mayor medida los puestos de trabajo que requieren menos calificación y que se relacionan con el ensamble, como se señaló en el capítulo 3.

Además, cabe preguntarse hasta donde el no-reconocimiento social del trabajo femenino en las maquiladoras se expresa en la enorme carencia de infraestructura urbana y de instituciones necesarias para dar soporte de manera cotidiana a la incorporación de la mujer a las fábricas⁹⁹.

Por otra parte, una de las discusiones que se han presentado en el medio académico tiene que ver con las interrogantes que surgieron alrededor de la feminización de los empleos en las empresas maquiladoras en el norte de México, sobre todo, en lo que se refiere al impacto en la condición femenina, considerando que en principio la presencia masiva de mujeres en la empresas maquiladoras significaba una ruptura con la tendencia observada en México de masculinización del empleo industrial. En la siguiente sección, se aborda esta discusión con el fin de precisar esta idea de ruptura en la experiencia laboral de las mujeres que laboran en la maquiladora.

⁹⁸ La proporción de mujeres empleadas en la maquiladora en la frontera norte pasó de cerca del 80% en los setenta a 60% a mediados de los noventa, según datos de Carrillo, et al (2005). En este artículo los autores identifican tres factores que explican la mayor presencia de varones en el empleo en las maquiladoras: “... a) la crisis de los años ochenta que llevó a los varones a la búsqueda de trabajo en cualquier sector, b) el establecimiento de empresas más intensivas en tecnología, c) las altas tasas de rotación en el trabajo, d) el aumento más acelerado del empleo en ramas como la de autopartes” (Carrillo et al, 2005:37).

⁹⁹ Aunque es una carencia que se ha tratado de solventar, pues hay algunas empresas maquiladoras que cuentan con guarderías en las inmediaciones de las plantas, el municipio de Tijuana ha implementado programas para la consolidación o apertura de guarderías en la ciudad, el Instituto de la Mujer ha llevado a cabo campañas sobre los derechos de la mujer y han surgido diversas ONG en defensa de los derechos de la mujer y el trabajo.

4.3 Las transacciones subjetivas: continuidad o ruptura

En los apartados que siguen se presentan algunos elementos que permiten entender la experiencia de trabajo en la maquiladora como de ruptura o de continuidad, desde el género, la migración y la ocupación.

4.3.1 Género y trabajo en la maquiladora

En el planteamiento sobre la pérdida de centralidad del trabajo en la construcción identitaria, se parte de una visión parcial de la historia laboral de hombres y mujeres, pues el proceso de feminización de los mercados de trabajo en México tiene una historia reciente, ya que la fuerza de trabajo del periodo de industrialización que va de los años veinte a finales de los sesenta estaba constituida predominantemente por hombres. Se comienza a dar cuenta de la creciente incorporación de la mujer al trabajo a partir de los años ochenta y se señala como principal detonante de esta tendencia, en México y en América Latina, a la crisis económica. Como señala Guzmán:

“La sociedad del trabajo que prometía a todos los adultos pleno empleo e ingresos suficientes para atender a sus necesidades, en el plano simbólico e institucional fue altamente excluyente para las mujeres. Sólo los trabajadores hombres tenían acceso al salario familiar para asegurar la sobrevivencia de la familia. El aporte del trabajo reproductivo y productivo de las mujeres no era visibilizado ni valorado como trabajo ni como generador de riqueza. Tampoco se reconocía el aporte de las mujeres a la reproducción de la fuerza de trabajo, que sustentaba en gran medida el salario familiar” (Guzmán, 2002:15).

En este sentido, para la mujer mexicana, la participación en el mercado laboral tiene múltiples implicaciones, pero en el terreno de la subjetividad, el trabajo productivo no pierde centralidad sino que comienza a adquirirla, aunque el peso cultural del concepto tradicional de la mujer entregada a la maternidad y a las tareas domésticas en América Latina ha implicado que la incorporación de la mujer al trabajo remunerado se traduzca en una doble jornada de trabajo, ya que la mujer sigue siendo responsable de todas las tareas del ámbito de la reproducción.

Por otra parte, en este contexto de crisis económica, el ingreso de la mujer al trabajo remunerado se configura como una estrategia de vida de un número importante de familias de los países como México y no ha representado una opción de desarrollo humano como ocurrió en países desarrollados con la incorporación de mujeres profesionistas a la actividad productiva. En cambio, en la mayoría de los casos responde a una necesidad económica o incluso de sobrevivencia (Leñero, 1998).

Además, es fundamental considerar que el ingreso de la mujer al trabajo remunerado ocurre como parte de un proceso de modernización fragmentado y excluyente -propio de los países de América Latina-

que ha implicado la existencia de formas de organización productiva muy heterogéneas, en cuanto a sus grados de capitalización y tecnificación (Maier, 1998).

Este contexto es clave para entender la condición femenina en países como el nuestro. De acuerdo con Maier (1998) son "... otros ejes de identidad los que subvierten la cohesión de la identidad genérica, transformándola en un caldo de subalteridades (discriminaciones/opresión) múltiples ... por eso para la mayoría de las mujeres latinoamericanas la identidad de género no es un eje fácilmente aislable" (Maier, 1998:45).

Asimismo, la experiencia de trabajo fuera del hogar para las mujeres de sectores populares no les es ajena; al contrario, forma parte de las estrategias de reproducción de la familia en el campo y en la ciudad. En el caso del empleo urbano, el trabajo doméstico y el comercio han constituido las actividades más socorridas por mujeres de sectores populares para acceder a un ingreso más o menos regular.

Considerando lo anterior, me parece que la categoría de trabajo por necesidad, planteada por Guadarrama y Torres (2004) es útil para distinguir los procesos de incorporación al trabajo de sectores que enfrentan condiciones de vida precarias en otros procesos ligados a una elección profesional. En estos casos "... la idea de trabajar se asocia muy fuertemente a sus obligaciones familiares y no a un proyecto de realización personal" (Guadarrama y Torres, 2004:14).

La feminización del mercado de trabajo en la industria maquiladora, que en principio significaba una ruptura con la imagen tradicional del obrero industrial en México, se enmarca dentro de esta tendencia de incorporación de la mujer al trabajo por necesidad. De esta manera, los cambios culturales y sociales que se abrían paso por la presencia de la mujer en la industria en las ciudades de la frontera norte, se tornan sumamente conflictivos y ambiguos.

De acuerdo a Fernández de Kelly, se pueden distinguir dos perspectivas opuestas pero interrelacionadas para dar cuenta de los impactos de la creciente incorporación de la mujer a la fábrica en la familia y en las relaciones de género. La primera de ellas considera que el empleo industrial representa una oportunidad para que las mujeres puedan ganar en autonomía y empoderamiento en la familia y el mercado. Más aún, este proceso de industrialización, como en el pasado, es considerado signo de modernidad y progreso, por lo que "... la participación de la mujer en la fuerza de trabajo es vista como un impulso positivo que facilita la eliminación de patrones culturales residuales o arcaicos" (Fernández de Kelly, 1983:134).

Esta perspectiva coincide con lo que Tiano (1994) llama la tesis de integración de la mujer al trabajo en la maquiladora, que parte de considerar que el trabajo asalariado les permite a las mujeres tener suficientes recursos financieros para superar sus lazos económicos con el esposo o el padre. Esta

independencia económica es una base material para incrementar su autonomía, así como para negociar relaciones más equitativas con los hombres jefes de hogar.

Pero a esta tesis se le opone la de la explotación, la cual sostiene que en las maquiladoras se refuerzan la ideología y las relaciones patriarcales basadas en la sumisión de la mujer. Las prácticas y los discursos en el trabajo en la maquiladora recrean la condición de subordinación de la mujer, al definirse a partir de formas de ser consideradas propias de la mujer y que han servido de fundamento para la desigualdad de género. Además, de acuerdo a este punto de vista, la inestabilidad en el empleo y los bajos salarios no ofrecen suficiente seguridad económica a las mujeres como para ganar autonomía; al contrario, las maquiladoras utilizan la posición de debilidad de las mujeres para mantener el conformismo en el trabajo (Fernández de Kelly, 1983).

Un tercer punto de vista -de acuerdo a Fernández de Kelly (1983)- sostiene que tales cambios tienen un efecto negativo en la familia, ya que el trabajo remunerado de la mujer conlleva un deterioro en el bienestar de los hijos y el poder económico que ganan atenta contra la integridad familiar y la autoridad paternal. Incluso bajo esta perspectiva conservadora se advierte que el cuestionamiento hacia los valores tradicionales lleva a las trabajadoras de la maquiladora a caer en la promiscuidad y al deterioro de su moral. Estas ideas dieron origen a un proceso de estigmatización de la mujer trabajadora de la maquiladora¹⁰⁰, lo cual puede haber contribuido a la exacerbación de la violencia hacia la mujer en las ciudades de la frontera norte, como ha ocurrido con particular intensidad en Ciudad Juárez.

De esta manera, junto a las limitaciones impuestas por la precarización de las condiciones de trabajo, las mujeres se enfrentan a otros obstáculos de carácter cultural y simbólico en su proceso de transición identitaria¹⁰¹. Como señala Tiano (1994), el ingreso de la mujer a la fuerza de trabajo no crea por sí mismo las condiciones para transformar las relaciones de poder patriarcal, las cuales se encuentran interrelacionadas con las relaciones de poder capitalistas.

Además, de acuerdo a Maier (2006), mientras que las mujeres asumen cada vez mayores responsabilidades, incursionando en el mundo público “masculino”; los varones no se comprometen recíprocamente en las tareas propias del mundo privado “femenino”. Este desigual ritmo en la redefinición de los roles y fronteras de género, trae consigo múltiples consecuencias, entre ellas “... una serie de comportamientos anímicos en los hombres como la depresión psicológica e incremento de adicciones, la violencia doméstica y el abandono familiar” (Maier, 2006;412); así como una tendencia de cambio en el modelo familiar típico, sobre saliendo la mayor presencia de hogares con jefatura femenina.

¹⁰⁰ Este tema ha sido poco estudiado y requiere de una investigación específica.

¹⁰¹ Guadarrama y Torres (2004) proponen esta idea de identidades en transición, para dar cuenta del momento en el que se encuentra el proceso de cambio de la identidad femenina, debido a la mayor participación de la mujer en el mundo público.

La noción de sentido común difundida en todo el mundo de que las empresas transnacionales emplean a las mujeres por su docilidad y destreza manual, ha contribuido a romper la resistencia hacia el ingreso de la mujer en estos mercados de trabajo conformados en distintos países del tercer mundo (Sklair, 1989).

En la frontera norte de México esta ideología ha hecho borrosa la imagen tradicional de que el trabajo femenino debe estar confinado al hogar, facilitando así la entrada de las mujeres a la fuerza de trabajo, independientemente de que se decida trabajar por gusto o por necesidad¹⁰²; lo cual redundaría en un impulso a la transformación de las normas culturales acerca de los roles femeninos (Tiano, 1990).

La importancia de la migración interna en el crecimiento de la ciudad y en particular en el mercado de trabajo de las maquiladoras imprime a las relaciones sociales una dinámica peculiar, pues la propia migración trae consigo cambios socioculturales asociados a los procesos de reconstrucción de las identidades que se generan ante la experiencia del desarraigo y la asimilación. Y la convivencia de variados modos de vida hace que las normas comunes de comportamiento se difuminen¹⁰³.

Además el trabajo de Salzinger (2003) nos advierte de nueva cuenta¹⁰⁴ sobre la diversidad como expresión de procesos complejos de hibridación cultural al interior de las empresas maquiladoras, en donde la identidad de género por los otros se torna sumamente ambigua y flexible, es decir, que el género -al menos en estos contextos- debe entenderse como un conjunto de estructuras de significado siempre emergente, que establece diferencias entre cuerpos sexuados. Con ello, las ideas de que en las maquiladoras se reproducen o se niegan las identidades de género tradicionales de manera automática se tornan simplistas.

Ante este complejo panorama se requiere un esquema analítico más abierto, que permita incluir otras posibilidades que no se limiten a las tesis de integración y explotación. En este sentido, Tiano (1994) propone un esquema conceptual que pretende tomar en cuenta la diversidad de situaciones a las que se enfrentan las mujeres en su experiencia de participación en estos mundos de trabajo de la industria maquiladora. Se trata de una tipología de modos de conciencia que considera dos variables relacionadas con la interacción de los sistemas de dominación de clase y de género. La primera variable se refiere a la orientación de la mujer hacia el mundo de la producción, lo que involucra sus creencias acerca de la justicia, la corresponsabilidad y la capacidad de servicio. A esta variable le llama "afinidad al sistema" y varía de una posición de empatía a una de rechazo al sistema. La segunda variable de "empoderamiento

¹⁰² Esta asociación entre trabajo en la maquiladora y la condición femenina en el sentido común de un sector de la población de Tijuana, se traduce en que algunas jovencitas ingresen a las fábricas "para saber qué se siente".

¹⁰³ Emma, en una de las entrevistas, lo expresa de esta manera: "... en Tijuana uno se siente libre, desde que llegué dije -yo aquí me quedo-, nadie te dice nada, nadie se mete contigo, no que en el rancho sale uno embarazada y para qué te cuento".

¹⁰⁴ Reygadas (2002), da cuenta de la diversidad de las culturas laborales en las maquiladoras, producto de la confluencia de agentes productivos que portan distintas tradiciones laborales.

personal” se refiere a la capacidad de agencia de la mujer; su rango de variación va desde aquellas mujeres que aceptan, de manera fatalista, su condición de subordinación, hasta aquellas que creen en la eficacia de sus acciones para generar cambios personales o colectivos.

A partir de la interacción de estos ejes, Tiano (1994) define cuatro tipos de modos de conciencia: resignación, acoplamiento, alienación y resistente; estos modos de conciencia constituyen distintas formas de enfrentar el poder. Tal definición coincide con los planteamientos de Dubar (2001) sobre la construcción de identidades en el trabajo, las cuales devienen de las relaciones con los otros, de las relaciones de poder que se establecen en este espacio. Como se plantea en el capítulo 2, la dimensión relacional de las formas identitarias se construye en la interacción en espacios conformados a partir de relaciones de poder.

Así, el esquema de Tiano (1994) permite introducirnos en las diferentes formas de enfrentar las relaciones de poder y de asignarle un significado a la experiencia laboral de las mujeres en los mundos del trabajo en la maquiladora y enriquece los hallazgos de Dubar (2002) sobre las distintas formas identitarias adoptadas por los obreros en Francia¹⁰⁵, ya que se toma en cuenta en la construcción de los modos de conciencia a la clase y al género, al mismo tiempo que se introduce una alternativa más abierta, en lugar de la visión dual de subordinación o liberación como posibles formas de vivir la experiencia de trabajo en la maquiladora.

La autora define a cada uno de estos modos de conciencia de la siguiente manera:

- Resignación¹⁰⁶: se trata de mujeres pasivas que tienen una visión fatalista, con escasa autonomía frente a su ambiente social, su orientación primaria es hacia el ámbito de la reproducción, por lo que el trabajo tiene un valor secundario frente a la familia;
- Acoplamiento: son mujeres capaces de acoplarse al sistema pero que no son dóciles, ni tienen una visión fatalista, sino que creen que la justicia descansa en el esfuerzo personal y en la autorrealización, por lo que son mujeres independientes, con una fuerte autonomía personal, que respetan el orden jerárquico en el trabajo, pues lo conciben como parte del status de su condición de trabajadora asalariada;
- Alienación: incluye a mujeres cuya pasividad les imprime un sentido de impotencia frente a condiciones que consideran opresivas e injustas;

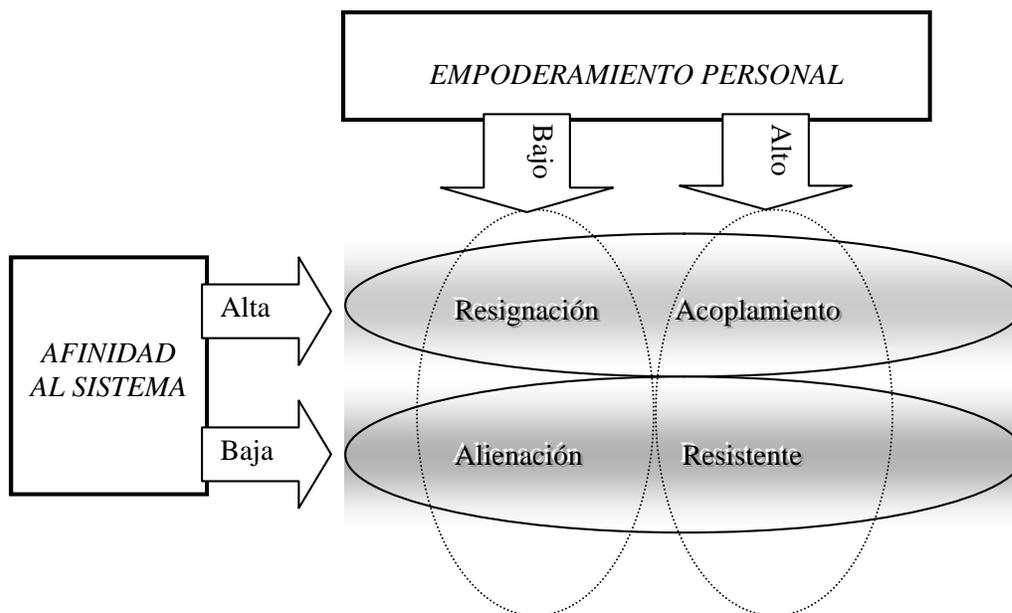
¹⁰⁵ Dubar (2002) en entrevistas a obreros en los años setenta y ochenta y a través de la descripción del trabajo, el sentido vivido de las relaciones y las trayectorias propone formas de enfrentar el poder distintas: obrero contestatario, obrero integrado y obrero resignado, las cuales tienen similitud con los tipos de esta autora.

¹⁰⁶ La autora designa este tipo como acquiescence “passive assent”, por lo que lo tradujo como resignación “sumisión a la suerte o a la voluntad de otro”.

- Resistente: se trata de mujeres que consideran que los sistemas de clase y género explotan y oprimen a las mujeres particularmente, pero creen en la capacidad de cambio de la acción individual y colectiva.

Considerando los ejes de afinidad al sistema y empoderamiento personal la anterior tipología se resume como sigue:

Figura 5
Tipología de modos de conciencia¹⁰⁷



Para elaborar esta tipología Tiano (1994) se apoya en seis indicadores:

1. Autonomía como control sobre el rumbo de la vida personal;
2. Apoyo a la igualdad de género en el trabajo, que implica asumir o rechazar las jerarquías de género en el trabajo;
3. Centralidad del mundo privado;
4. Solidaridad de género;
5. Solidaridad de clase;
6. Crítica hacia el lugar de trabajo, como expresión de insatisfacción laboral.

¹⁰⁷Tomado de Tiano (1994) pp.199 y traducción propia.

La variación de estos indicadores en alto o bajo define tipos ideales que se aproximan -más que delimitarlos de manera estricta- a las diversas orientaciones laborales de las mujeres. Estos tipos no son excluyentes, sus fronteras no son cerradas y pueden cambiar en el tiempo y de acuerdo a la arena de interacción que se analice, según precisa la misma autora.

Si bien podemos pensar que el ingreso de la mujer al trabajo en las empresas maquiladoras constituye una experiencia de vida de ruptura, el modelo de Tiano (1994) nos advierte sobre las distintas respuestas de las mujeres frente a esta vivencia. Lo cual sin duda es importante considerar en la interpretación de las biografías laborales y de vida.

Por otra parte, interesa discutir cuál es la relación entre estas formas de enfrentar el poder con los modelos de identidad laboral (de oficio, de empresa, fuera del trabajo o flexible) desarrollados por Dubar (2005). En principio pareciera que la forma resistente se relaciona con las formas identitarias en el trabajo flexible, o fuera del trabajo, pues se trata de formas de enfrentar el poder que implica un distanciamiento y crítica de los discursos en el trabajo y que por tanto la persona tiene que elaborar transacciones subjetivas, enfrentando una experiencia de ruptura; en cambio, el modo de conciencia de alienación podría formar parte de procesos de exclusión, pues se trata de personas que viven su experiencia de trabajo de manera conflictiva, tanto frente a sí mismas como frente a los otros; mientras que los casos típicos de acoplamiento se vinculan con la forma identitaria de empresa, pues su manera de enfrentar las relaciones de poder le permite integrarse al trabajo sin necesidad de elaborar transacciones subjetivas profundas. Finalmente, el modo de conciencia de resignación se relaciona más con el modelo de identidad laboral de oficio, pues su actitud pasiva no conlleva a una ruptura con la identidad heredada y en cambio puede formar parte de procesos de bloqueo en los que se involucren transacciones objetivas frente al no reconocimiento.

Esta relación entre formas de enfrentar el poder y formas identitarias en el trabajo no es lineal, más bien lo planteo como una pregunta abierta, sobre la cual reflexionar a partir de las biografías laborales y de vida. Para ello, es importante dar cuenta de la ambigüedad/ambivalencia presente en los discursos femeninos frente al trabajo, como se verá más adelante.

La revaloración de la diferencia

Según Borderías (1996) dentro de los estudios del trabajo, se pensaba al trabajo asalariado como principio estructurador de la identidad, mientras que otro tipo de trabajo era considerado como arcaico e irracional; en particular, el trabajo de la mujer en el ámbito privado se definía como improductivo y, por tanto, desvalorizado. Este trabajo era poco trascendente; la mujer desde allí no podía afirmarse como actor social y político, solamente podía hacerlo en la medida que se incorporara al mercado de trabajo y al movimiento obrero, siendo estos los únicos espacios con historicidad.

Desde este punto de vista la sola incorporación de la mujer al trabajo significaba un paso hacia la emancipación de la mujer. Sin embargo, se "... partía de un modelo de trabajo abstracto, asexuado, neutro, considerando que la supresión de la discriminación, pasaba por la "superación" de la división sexual del trabajo, a través de la "incorporación" de las mujeres a todas las profesiones, lo que significaba una homologación con el modelo de trabajo masculino (categoría, itinerarios, trayectorias de actividad y, valores) y la negación de la diferencia de género y la especificidad del trabajo femenino" (Borderías, 1996:55).

El concepto de doble presencia dio mayor complejidad a esta dinámica de la vida cotidiana de las mujeres, constituyéndose en un rasgo característico de una nueva etapa en la condición femenina; de esta manera, la doble presencia se entiende como la capacidad de las mujeres para gestionar la presencia simultánea en la esfera pública y privada.

El reconocimiento de la diferencia entre una manera de trabajar femenina y otra masculina es lo que dio lugar al concepto de cultura de trabajo femenino, que se distingue por la orientación femenina hacia las necesidades, el comportamiento expresivo y no instrumental, el flujo de tensión afectiva, la imaginación, la fantasía, la orientación al cuidado de los otros, al cuerpo, a la satisfacción del deseo. El desajuste entre esta cultura de trabajo femenina y el ingreso a mundos laborales masculinizados genera una contradicción que se expresa en ambivalencia; ésta no es entonces solamente una reacción frente a lo extenuante de la doble jornada de trabajo, sino una manera de vivir una transición en la condición de la mujer, cuya vida ya no se centra solamente en el ámbito de la reproducción.

Las ambivalencias y ambigüedades¹⁰⁸ en la vivencia de la doble presencia de la mujer en el mundo público y el mundo privado se generan por la indefinición de la centralidad de estos mundos en las orientaciones de sentido de la vida cotidiana, que no puede realizarse porque se enfrenta a espacios de trabajo diseñados desde lo masculino, en los que hay una fuerte resistencia a integrar la diferencia sexual en la cultura de trabajo.

También es importante considerar que, como señala Maier (2006), hay múltiples evidencias de cambios en las relaciones de poder entre géneros, en particular, de la pérdida de la hegemonía masculina. Parte de estos cambios se expresa en que las fronteras entre lo que es femenino y lo que es masculino ya no están fijas, se mueven; y la multiplicación de formas en que la masculinidad y la feminidad se

¹⁰⁸ La distinción entre ambigüedad y ambivalencia se refiere a que el trabajo puede tener un significado difícil de aprehender en el discurso de las mujeres, pero también puede ser que las mujeres le den al mismo tiempo un valor positivo y negativo a su participación en el ámbito de la producción. Diversos trabajos empíricos ilustran esta condición de la doble presencia y el significado que le dan las mujeres; véase por ejemplo Acosta y Solís (1998), Guadarrama y Torres (2004), entre otros.

construyen y significan ha llevado a pensar en plural sobre estos conceptos, es decir que no hay una feminidad o masculinidad, sino feminidades y masculinidades¹⁰⁹.

Frente a ello, se observan fuertes resistencias masculinas y concesiones femeninas que restan velocidad a estos cambios, por lo que la transformación en la relación de los géneros se presenta con distintos ritmos y direcciones, de modo que parecieran significar un avance pero en momentos también un retroceso, pues hoy en día asistimos a un fortalecimiento de la misoginia, una creciente violencia de género y la aparición de nuevas vulnerabilidades¹¹⁰ (Maier, 2006).

En Miguélez et al (1998) se desarrolla un marco de análisis de la vida cotidiana que permite distinguir entre orientaciones de sentido típicas de hombres y mujeres. Estos autores parten de concebir a la cotidianidad integrada por tres ámbitos de vida: la esfera de la producción, de la reproducción y del tiempo libre. Las orientaciones de sentido de la vida cotidiana serían entonces estructuras simbólicas de los individuos que dan significación, legitiman o racionalizan la actuación en cada uno de estos ámbitos de vida.

De acuerdo a este marco conceptual, los autores identifican al modelo con centralidad en el trabajo productivo como típicamente masculino, mientras que el modelo con centralidad en el trabajo reproductivo como femenino¹¹¹.

La coherencia en la articulación de los ámbitos de la vida cotidiana se logra en la medida en que la centralidad material y simbólica coinciden. En el análisis de las biografías laborales se pueden distinguir coherencia e incoherencias, así como *trayectorias típicas* que configuran modos de vida, o *transiciones* hacia centralidades pluridimensionales que dan cuenta de procesos más amplios de cambios en la vida cotidiana. Siguiendo los planteamientos de Borderías (1996), las mujeres estarían en proceso de construcción de un modelo de vida cotidiana pluricentrista, mientras que los hombres continúan dentro de un modelo unidimensional, centrado en el trabajo.

Atendiendo a estos planteamientos se puede decir que en la interpretación de las experiencias laborales de hombres y mujeres en la industria maquiladora es necesario partir de la hipótesis de que las identidades típicas de hombres y mujeres se encuentran expuestas a cambios de distinta naturaleza. En el caso de las mujeres, la vida en el trabajo productivo puede significar una transición hacia una pluricentralidad o puede no coincidir la centralidad material con la simbólica, por lo que en sus relatos de vida puede presentarse ambigüedades y ambivalencias respecto a su participación en el mercado de trabajo y sus roles en la familia; en este sentido, las mujeres se enfrentan a una transacción que parte de lo

¹⁰⁹ Sobre este tema véase Ransome (1999) y Salzinger (2003).

¹¹⁰ Como la que experimentan los hogares con jefatura femenina.

¹¹¹ Un tercer modelo que es el centrado en el tiempo libre es típico de jóvenes que no tienen responsabilidades, pues la cultura occidental tiene fuerte base en el trabajo y la familia.

subjetivo, que tienen que realizar consigo mismas para asimilar¹¹² su doble presencia en el mundo público y privado. Mientras que para los hombres, el trabajo productivo sigue teniendo una centralidad simbólica, aunque se puede enfrentar a situaciones de no-reconocimiento, por lo que las dificultades están fuera de sí mismo y no adentro, es decir, que las transacciones parten de lo objetivo y los reajustes tienen como detonante el mundo exterior.

Estas diferencias en la experiencia laboral de hombres y mujeres se expresan en las formas de elaborar la narrativa sobre su biografía laboral y de vida, en la presencia o no de ambigüedades y ambivalencias en las prácticas y representaciones sobre el trabajo en las maquiladoras, así como en la actividad reflexiva de unos y otros, que puede llevarlos hacia un modelo de vida cotidiana más o menos autónomos.

4.3.2 Migración, procesos identitarios y modos de vida urbanos

La migración es una experiencia de ruptura que está presente en los cursos de vida de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la maquiladora. Sin embargo, no necesariamente significa que la incorporación al trabajo en la maquiladora signifique una ruptura para todos los inmigrantes, depende del papel que la inserción en estos empleos tenga dentro del curso de vida, así como de las motivaciones que dieron lugar a la migración, como se verá en los siguientes capítulos.

Por otra parte, el arribo a la ciudad y su incorporación al empleo en una maquiladora muchas veces implica una transición que se gesta por cambio de formas identitarias comunitarias a formas societarias de identificación, así como la vivencia de la multipertenencia, el desarraigo y la asimilación.

Si bien la inmigración a la ciudad de Tijuana tiene su origen en el campo sino también en el medio urbano, me parece importante el tema del tránsito de lo comunitario a lo societario, entendiendo que entre estos extremos hay gradientes y que esta perspectiva permite develar una dimensión de la migración que tiene que ver con los procesos de apropiación del territorio, en el que se crean nuevos lazos y nuevas sociabilidades.

Respecto al tránsito de lo comunitario a lo societario, Dubar (2005) señala que se trata de un cambio que ocurre en el tiempo histórico, colectivo e individual, "... se trata a la vez de desarrollo económico, de democratización política y de individualización cultural, de subjetividad. El inmigrante que llega desde un medio comunitario a un mundo societario conoce una importante ruptura.

¹¹² Según los planteamientos de Piaget sobre la socialización, ésta consiste en un proceso activo y complejo de adaptación entre las formas mentales y las sociales. Estos procesos son el resultado de la articulación de dos movimientos complementarios: la asimilación, que consiste en la incorporación del mundo exterior a las estructuras mentales ya construidas; en tanto, que la acomodación consiste en reajustar las estructuras mentales –el mundo interior- a las transformaciones exteriores (Dubar, 2005).

Estigmatizado, debe reaccionar a partir de estrategias identitarias que combinan con frecuencia rebeldía y conformismo, instrumentalismo y repliegue sobre sí mismo” (Dubar, 2005:217).

Pero actualmente hay una discusión relevante respecto a tránsito de lo comunitario a lo societario, que es necesario recuperar a fin de poder contar con elementos que permitan entender los cambios identitarios a los que se enfrentan quienes arriban a la ciudad fronteriza de Tijuana.

La migración y las formas de vida urbanas

A principios del siglo pasado en países desarrollados el tránsito de una sociedad rural a una sociedad urbana generó una serie de preguntas sobre los impactos de esta nueva forma de habitar el espacio sobre la vida de los individuos. Dentro de esta preocupación surgen los planteamientos de Tönnies (1947) sobre la dualidad comunidad-sociedad y junto con él otros sociólogos conforman una corriente de pensamiento¹¹³ que se ocupa de explicar los efectos en las conductas sociales del declive del orden feudal y la vida comunitaria y el advenimiento de una sociedad urbana y moderna, que busca la racionalización de la vida social y cuyos valores se encuentran estrechamente ligados a la industrialización.

La comunidad y la sociedad son concebidas como formas de organización social que corresponden a distintas maneras de habitar en el espacio y de establecer vínculos sociales; cada uno de los cuales es producto de una racionalidad diferente: la comunidad está ligada a la razón sensible y la sociedad a la razón pura, propia del capitalismo y su impulso a las formas de vida urbanas debidas a: “1) la sustitución de las relaciones de frontales, que definen a la comunidad tradicional por vínculos secundarios, es decir, aquellos que son mediados por las relaciones funcionales de las que participan los individuos; 2) la sustitución de las relaciones de parentesco por relaciones contractuales; 3) la sustitución de las formas de cohesión social que derivan del principio de autoridad y de la tradición por otras provenientes del contrato y la coerción; 4) la sustitución de las relaciones afectivas por utilitarias; 5) la pérdida del sentido de pertenencia y compromiso con el grupo, así como el surgimiento de actitudes de indiferencia, superficialidad y de una mentalidad calculística” (Lezama, 2002:137).

Así, esta discusión sobre el paso de las formas de convivencia comunitarias a las formas más individualizadas propias de las ciudades es también parte de la discusión sobre el tránsito de lo tradicional a lo moderno. En los últimos años del siglo pasado la discusión sobre este tema cobra de nuevo importancia, a raíz del cambio cultural que comienza a gestarse y que se traduce en los planteamientos sobre el paso a la sociedad posmoderna, según autores como Maffesoli (1990) o el paso a una sociedad fragmentada, tal como lo sugiere Mingione (1993).

¹¹³ De acuerdo a Lezama (2002) la escuela culturalista conforma esta corriente de pensamiento y los principales exponentes son: Simmel (1858-1918), Wirth (1897-1952), Spengler (1880-1936) y Redfield (1897-1958).

Uno de los aspectos que distingue a los planteamientos actuales sobre el tema de la escuela culturalista tiene que ver con el tiempo, ya que esta última sostenía sus ideas en una concepción del tiempo lineal y progresivo en el que se transitaría de la comunidad a la sociedad. Tönnies (1947) si bien planteaba que en las ciudades las formas de organización de la población en este territorio participan tanto del periodo de comunidad como del de asociación, también afirmaba que la comunidad no se mantendría como la base de la organización social con el desarrollo del capitalismo y el proceso de urbanización concomitante, cediendo su lugar a la asociación propia de las sociedades urbanas.

En esta misma dirección Simmel (1998), de manera más radical, sostenía que con la urbanización se llegaría al fin de la comunidad y el triunfo total de la sociedad. Para él esto significaba para el individuo la fragmentación de su personalidad y la negación de su naturaleza gregaria, pues las interacciones más intensas por la densidad poblacional de las ciudades requerían de la despersonalización, el desarrollo del anonimato, la indiferencia y la superficialidad.

Posteriormente, surgieron planteamientos que matizaban la dualidad comunidad-sociedad, como la visión de Redfield (1963) que desarrolló la noción del *continuum* rural-urbano, el cual es un modelo ideal de transformaciones sociales y territoriales que explica la transición de la sociedad *folk* hacia la sociedad moderna. De acuerdo a este modelo, las comunidades campesinas presentan los rasgos de una sociedad *folk*¹¹⁴ y con el proceso de urbanización se van perdiendo de manera gradual. Para este autor son tres tendencias del cambio que rompen la homogeneidad y llevan al asilamiento de los individuos: la desorganización de la cultura, la secularización y la individualización. Sin embargo, de acuerdo al autor el *continuum folk-urbano* es un modelo ideal de transformación, por lo que una sociedad real puede ser más o menos *folk*.

Otras posturas que van en esta dirección son las de Lewis (1959) que hace una crítica a los planteamientos sobre la primacía de un sólo modo de vida urbano para destacar la persistencia de solidaridades y de modos de vida rurales en la ciudad.

Desde la antropología urbana ha habido también una relectura de la relación comunidad-sociedad, en la que se han definido nuevos espacios urbanos de sociabilidad como es el barrio y los pueblos que persisten al interior de la ciudad. Según Portal desde esta disciplina se estudia "... las formas en que la ciudadanía se construye en estas ciudades, partiendo de la idea de que ... detrás del caos y la fragmentación urbana hay redes de sentido, hay anclajes territoriales y prácticas sociales a través de las cuales se reproducen referentes identitarios" (Portal, 2001:8)

Mientras que Maffesoli (1990) plantea una temporalidad circular en el cambio social, ya no la linealidad comunidad-sociedad, sino la repetición y el retorno de formas comunitarias en el devenir

¹¹⁴ Según este autor los principales rasgos de esta sociedad *folk*, son su dimensión pequeña, aislada, homogénea, con lazos fuertes de solidaridad, con formas de vida tradicionales, poco críticos y personales.

histórico. De acuerdo a este autor, en este fin de siglo hay un regreso de la comunidad pero de forma renovada y para explicar esta forma de habitar en las ciudades desarrolla la metáfora de las tribus. Este autor (1990), afirma que la vida en la ciudad posmoderna se define más por el sentir que por el hacer, como una respuesta de las personas ante el ritmo temporal que se encuentra marcado por el presente, por el ahora y ya no por la noción de un ritmo temporal que avanza linealmente hacia el futuro.

Desde la sociología de la vida económica, Mingione (1993) plantea también el retorno a las formas de organización social comunitarias. A partir de su trabajo de investigación sobre las actividades informales, desarrolla sus ideas sobre las sociedades fragmentadas y sus formas de reproducción económica y social; parte de la crítica al paradigma del mercado autorregulado que da por supuesto que todas las sociedades de la época industrial están sometidas a las tensiones del mercado, lo cual implica otorgarle un alto grado de autonomía a la actividad económica, así como considerar al mercado como pauta fundamental de organización de la época industrial, ignorando la persistencia de las actividades informales que no son un fenómeno preindustrial o una alternativa posindustrial, sino que “... en cualquier tipo de formación social, es necesaria alguna forma de economía informal basada en la familia. La infraestructura familiar, por erosionada e impugnada que esté en la sociedad industrial moderna, sirve todavía como soporte de todos los restantes tipos de actividad económica” (Mingione, 1993: 35).

Para Mingione (1993), la interpretación dominante sobre el cambio económico ha conducido a la sobrestimación de la importancia de la tendencia hacia la industrialización y con ello a la cada vez mayor salarización –formalización- del trabajo, por ello se han ignorado las continuidades en el seno del cambio y se subestima a las condiciones y los recursos sociales subyacentes al cambio, en particular, aquellos basados en las formas socio-organizativas de la reciprocidad¹¹⁵. Lo anterior ha derivado en una incapacidad de este paradigma para explicar la persistencia de las actividades informales, del autoabastecimiento, del papel económico de la familia y de las relaciones étnicas y la variedad de estrategias laborales de las unidades familiares.

Con la emergencia de la sociedad fragmentada, los contextos socio reguladores de reciprocidad adquieren cada vez mayor importancia. Mingione (1993) emplea la noción de fragmentación social en correspondencia con la desorganización del capitalismo, que avanza con el declive de los Estados-nación e implica una creciente incapacidad de los sistemas institucionales para controlar a unas sociedades cada

¹¹⁵ Este autor define a la relación social de reciprocidad a aquella basada en “... formas de organización social que incluye un número variable, aunque siempre limitado, de individuos que, como mínimo, conocen específicamente la existencias de los otros y establecen contactos personales más o menos frecuentes” (Mingione, 1993:65). También establece una correspondencia entre relaciones de intercambio de reciprocidad y asociativas con las formas de organización en comunidad y sociedad distinguidas por Tönnies (1947).

vez más heterogéneas¹¹⁶; por tanto, se trata de un momento histórico de gran inestabilidad y de cambios vertiginosos.

En este contexto de fragmentación social, surgen diversas y complejas formas de sociabilidad en las que las relaciones asociativas con grupos de interés y aparatos burocráticos institucionales se mezclan con relaciones de reciprocidad en comunidades más o menos fuertes.

El surgimiento de las formas de sociabilidad de tipo asociativas está estrechamente relacionado con los procesos de industrialización y urbanización, así como con la intensificación de la interacción cotidiana entre extraños. La economía industrial trae consigo la necesidad de la redistribución del producto entre los diferentes actores sociales que participan en su creación; de este modo, las formas de sociabilidad asociativas adquieren significación con la conformación de grupos con intereses comunes y cuya defensa impacta a los procesos de redistribución públicos o privados (Mingione, 1993).

A pesar de que los factores socio-organizativos de reciprocidad se encuentran ligados a estructuras de poder que pueden ser más autoritarias -como son las formas de control familiar y patriarcal- presentan una mayor flexibilidad para integrar la autonomía individual que cada vez es más importante en la sociedad contemporánea, donde la autoconciencia individual y la capacidad reflexiva se convierten en recursos indispensables para enfrentar la dinámica del cambio sociocultural.

Mientras que los factores socio-organizativos asociativos se ven expuestos a formas de poder jerárquicas y discriminatorias, haciendo poco eficaz la defensa de los intereses individuales comunes; la diversidad de intereses cada vez mayor hace difícil el compromiso por la reconciliación de éstos; y la burocratización¹¹⁷ que ha caracterizado a estos sistemas de intercambio se ha convertido en un obstáculo para la libertad individual.

De este modo, Mingione (1993) plantea que "... las sociedades fragmentadas se caracterizan por la creciente importancia de los contextos de reciprocidad que interfieren con las lealtades asociativas ... surge cada vez más un complejo entrelazamiento entre factores asociativos y factores de reciprocidad". Por lo tanto, los procesos de socialización deben entenderse como parte de la transformación de complejos de socialización integrados por factores asociativos y recíprocos¹¹⁸; tal dinámica de cambio se ve impulsada por la creciente competencia individual en el mercado.

¹¹⁶ La sociedad fragmentada entendida de esta manera remite también a los planteamientos expuestos en el capítulo anterior sobre la crisis de sentido formulada por Berger y Luckmann (1997).

¹¹⁷ En el extremo, esta burocratización está ligada también al corporativismo que aleja a los líderes de los intereses de sus seguidores, como ha ocurrido en México con los sindicatos más importantes.

¹¹⁸ Si bien Mingione (1993) da cuenta de la importancia de las estrategias familiares de vida para explicar la acción económica de los individuos, también advierte sobre la necesidad de analizar el tipo de inserción de los hogares en los diversos contextos de socialización, constituidos por relaciones asociativas o recíprocas, que hacen más o menos viables las acciones estratégicas.

En el caso de Tijuana, como se mencionó en el tercer capítulo, se ha construido como una ciudad abierta, por la importancia de la migración en la vida urbana de esta frontera. Los lugares de origen de su población han sido diversos: Sinaloa, Jalisco, Oaxaca, Distrito Federal, Puebla, Hidalgo, Michoacán, Veracruz y otras regiones del país¹¹⁹. De tal manera que se conforma una trama intercultural en la que algunos reafirman sus tradiciones, mientras que otros intentan adaptarse a una ciudad movедiza, en la que los signos de la proximidad del otro, el extranjero, el estadounidense, impregnan la vida cotidiana, el lenguaje y los gestos.

En Tijuana se viven rápidas mutaciones culturales ante los procesos de migración que implican “... la desterritorialización y reterritorialización de prácticas culturales, de redefinición de lo étnico, de la recomposición de lo familiar, la metamorfosis tanto de las redes sociales como de las relaciones de intimidad, la reinención de la lengua (como el espanglish), y otras transformaciones significativas que conviven y se fraguan con aquellos rasgos identitarios que permanecen, o mejor dicho, que poseen otro ritmo de cambio” (Vizcarra, 2005:70).

En correspondencia a este mosaico cultural, hay una diversidad de formas de sociabilidad: las redes familiares que han hecho posible los flujos migratorios, se constituyen en un capital social importante para habitar en la ciudad y para acomodarse en el trabajo. Algunas de estas redes se constituyen en comunidades asentadas en colonias con grados distintos de consolidación urbana; otras al contrario, se diluyen para dar paso a formas de sociabilidad más modernas o para llevar a situaciones de marginación y aislamiento social a las familias¹²⁰.

Las comunidades étnicas tienen una presencia importante también en la ciudad, funcionan como instancias mediadoras en el proceso de asimilación y muchas veces constituyen un capital cultural que da protección y permite construir con más recursos las prácticas cotidianas en medio de condiciones de vida precarias. Las familias indígenas encuentran también formas asociativas para defender sus intereses a través de diferentes instancias de gobierno que ofrecen ciertos recursos para estos grupos étnicos.

La vecindad con Estados Unidos en la constitución de los complejos de formas de sociabilidad se traduce en lo transitorio que pueden ser los vínculos sociales, pues en el imaginario de la familia o de algunos miembros de la familia, la posibilidad de cruzar la línea e insertarse en los mercados laborales de

¹¹⁹ La ciudad de Tijuana tiene un carácter multicultural, como señala García Canclini “... se expresa en el uso del español y el inglés, y también en las lenguas indígenas hablada en los barrios y las maquiladoras, o entre quienes venden artesanías en el centro. Esa pluralidad se reduce cuando pasamos de las interacciones privadas a los lenguajes públicas, los de la radio, la televisión y la publicidad urbana, donde el inglés y el español predominan y coexisten “naturalmente” (Canclini, 2000:201).

¹²⁰ Una parte del aislamiento de estas familias se relaciona con la descripción que realiza Bustamante: “... la sociedad de Tijuana parece no tener abuela. Esto tiene mucha importancia, como nos ha mostrado la literatura femenina de las chicanas, la figura de la abuela cumple un papel importantísimo [...] en la reproducción, procesamiento y perpetuación de valores a través de los cuentos, los guisos y una serie de elementos de la cultura mexicana transmitidos y producidos por las abuelas” (Ibid, 2000:368).

ese país es una constante, aunque algunos lo logran y otros no y otros más prefieren permanecer en México como una manera de reafirmar su identidad, no tienen interés por asumir un mayor riesgo, o no cuentan con el capital social y cultural para emigrar.

Las ONG's también juegan un papel importante en vida urbana desde los años ochenta; se trata de instituciones intermedias que dan protección a los individuos y permiten mitigar el aislamiento social y la debilidad del tejido social que tiende a propagarse en Tijuana; son asociaciones, la mayoría de ellas impulsadas por la iglesia, que dirigen sus acciones a segmentos de la población más vulnerables. Hay otro conjunto de organizaciones más tradicionales, propias de la faceta corporativa del Estado en México¹²¹, que tuvieron importancia sobre todo en los ochenta cuando se organizaban grupos de colonos para invadir terrenos en diferentes puntos de la ciudad, pero que se debilitaron a partir de la década de los noventa, en buena medida debido a la instauración de un gobierno de oposición que dejó de fomentar las relaciones clientelares como formas de control político y social del Estado (Espinoza, 1998).

Es importante en el caso específico de las mujeres trabajadoras de la maquiladora el trabajo desarrollado por ONG's que se han ocupado de apoyar a este sector de la población¹²² a través de programas educativos sobre derechos laborales y de la mujer, así como de asesoría psicológica y legal¹²³. Una parte importante de la fortaleza de estas organizaciones son sus vínculos con organizaciones de Estados Unidos y Canadá, así como con otras organizaciones dentro y fuera del país. Independientemente del impacto cuantitativo que pudiera tener la acción de estas organizaciones, lo relevante es que ofrecen una visión y un discurso alternativo, el cual apela a la mujer como sujeto de su historia personal, con autonomía y capacidad de negociación frente a la familia y la empresa maquiladora.

Así, las vidas de las mujeres y los hombres que trabajan en la maquiladora se insertan en este contexto de hibridación cultural, como lo ha descrito Canclini (1989), que se conforma por complejos de socialización integrados por factores asociativos y recíprocos, por diversas formas de sociabilidad que se transforman, que se encuentran entre lo tradicional y lo moderno, entre lo moderno y lo posmoderno.

Considerando lo anterior, me parece importante tomar en cuenta, no solamente que la migración es a nivel individual una experiencia de ruptura sino que una parte de los procesos asociados a la migración se refieren a la construcción y reconstrucción de distintas formas de sociabilidad. En este

¹²¹ Como la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP) ligada al Partido Revolucionario Institucional (PRI).

¹²² Parte de la dificultad para valorar el impacto de estas organizaciones reside en que, como señala López (2005), contrariamente a lo que ocurría en otros momentos, la acción colectiva se pone al servicio de las identidades individuales, lo cual es una manifestación también de la importancia en la sociedad contemporánea de la dimensión personal de la acción.

¹²³ En Tijuana a principios de los noventa se constituyó el Centro de Información para las Trabajadoras y Trabajadoras A.C. y otra organización denominada Factor X, la cual después de poco más de diez años de trabajo se disolvió, aunque algunas de sus integrantes continúan activas como promotoras de los derechos de la mujer y del trabajo.

sentido, es relevante preguntarse acerca de la relación que se da entre estos procesos y la manera de vivir la experiencia laboral en las maquiladoras.

Dado el contexto en que se inscribe la experiencia laboral de las trabajadoras de la industria maquiladora, es preciso analizar dentro de sus biografías laborales y vitales los recursos materiales y simbólicos que intervienen en la configuración de los distintos los cursos de acción que han emprendido a lo largo de su trayectoria laboral¹²⁴. En particular, se analizará el papel de las redes familiares y comunitarias que este grupo de trabajadores utiliza para construir su trayectoria laboral y de vida.

4.3.3 La ocupación y la trayectoria laboral

Este eje de análisis pretende tomar en cuenta que la experiencia de trabajo en la maquiladora puede representar una ruptura o una continuidad en la trayectoria laboral de las personas, en términos de la ocupación.

Las ocupaciones se desarrollan alrededor de diferentes tipos de conocimiento. Los distintos oficios se basan en el manejo de diferentes técnicas y estrategias para realizar las tareas, mientras que los profesionales requieren de un conocimiento más abstracto. Por tanto, tener una ocupación implica pasar por un proceso de socialización que lleva a la persona a apropiarse de una cultura y formar parte de una comunidad. Un cambio en la ocupación implica una ruptura en la experiencia de vida, que requiere de la elaboración de transacciones subjetivas.

Por otra parte, es importante considerar que el contexto familiar es importante en el análisis de las estrategias ocupacionales, pues dentro de cada familia se establece una forma de organización: "... distribución de roles y responsabilidades, prioridades a cubrir, manejo de la economía doméstica, entre otros aspectos que condicionan la estrategia adoptada ...la forma de organización de la familia se relaciona de algún modo con los complejos procesos que se desarrollan para la reproducción de la vida ..." (Graffigna, 2005:7).

Es por ello que el ingreso al mercado de trabajo de las maquiladoras requiere analizarse en relación a contexto familiar de la persona, con el fin de interpretar el significado de este evento en su curso de vida. Al respecto los análisis sobre las trayectorias laborales aportan elementos que permiten entender el papel que juega el empleo en la maquiladora en la construcción de la biografía laboral.

De la O (2006) distingue entre cuatro tipos de trayectorias laborales en un grupo de trabajadoras y trabajadores de las maquiladoras en Guadalajara y Matamoros: trayectorias de inicio laboral en la maquiladora, trayectorias continuas en la maquiladora, trayectorias fluctuantes –entre la maquiladora y otros tipos de empleo- y trayectorias precarizadas. Las tres primeras (de inicio en la maquiladora, continuas y fluctuantes) corresponden a familias de origen humilde y se observa una reproducción

¹²⁴ Véase Guadarrama y Torres (2004).

intergeneracional de las condiciones laborales y estrategias ocupacionales; mientras que la última (precarizadas) se trata de individuos que perdieron su trabajo y se encontraban en el desempleo antes de ingresar al empleo en las empresas maquiladoras. También se consideran las trayectorias que implican un ascenso relativo en las condiciones de vida y de trabajo de las personas (trayectorias en ascenso). Estos tipos de trayectoria laboral servirá de referente en la lectura de las biografías laborales en los capítulos siguientes.

4.4 Comentarios finales del capítulo

Las principales conclusiones de este capítulo sirven de marco interpretativo de las biografías laborales y de vida de las y los trabajadores entrevistados, considerando que el interés de esta interpretación es comprender los distintos procesos de identificación laboral de hombres y mujeres a lo largo de su experiencia de trabajo en las maquiladoras. Para lo cual se analizará "... el uso que las personas hacen de sus propias categorías, de su manera específica de escoger y disponer las palabras procedentes de su experiencia, tanto a través de sus interacciones cotidianas presentes como de los recuerdos de interacciones pasadas acomodadas al ámbito de su reflexión personal" (Dubar, 2002; 234).

Además se tomará en cuenta que:

- a. Aún cuando el reconocimiento y el no-reconocimiento se da en un espacio de interacción concreto, los mundos laborales de las maquiladoras son espacios donde el reconocimiento al trabajo es selectivo y muy ambiguo¹²⁵, por lo que se dan dinámicas de inclusión y exclusión;
- b. La experiencia de trabajo en las empresas maquiladoras puede representar una ruptura en el curso de vida de las y los trabajadores. Esta ruptura puede interpretarse siguiendo distintas dimensiones de vida, en esta investigación interesa hacerlo desde el género, la migración y la ocupación. Cada una de éstas constituye un eje de análisis de las entrevistas;
- c. Aunque en principio el ingreso de la mujer al trabajo en las maquiladoras significa una ruptura y ello se expresa en la ambigüedad y ambivalencia en su relación subjetiva con el trabajo remunerado, a nivel personal, la experiencia de trabajo puede vivirse de diferente manera de acuerdo a los modos de conciencia de Tiano (1994) –acomodación, resignación,

¹²⁵ Esta afirmación se fundamenta en la discusión de la primera sección de este capítulo, así como de las entrevistas realizadas para esta investigación.

- alienación y resistente- y siguiendo las formas identitarias en el trabajo de Dubar (2005): promoción, bloqueo, conversión o exclusión (figura 4);
- d. En cambio, para los hombres y desde el punto de vista del género, el ingreso al trabajo en las empresas maquiladoras no significa una ruptura¹²⁶, pero puede serlo desde la dimensión de la migración y la ocupación. Por ello y frente a los mecanismos de reconocimiento y no-reconocimiento en la empresa, pueden seguir alguno de los modelos de identificación en el trabajo Dubar (2005) y formas de enfrentar el poder de Tianio (1994);
 - e. Estas diferencias en la experiencia laboral de hombres y mujeres se expresan en las formas de elaborar la narrativa sobre su biografía laboral y de vida, en la presencia o no de ambigüedades y ambivalencias en las prácticas y representaciones sobre el trabajo en las maquiladoras, así como en la actividad reflexiva de unos y otros, que puede llevarlos hacia un modelo de vida cotidiana más o menos autónomos;
 - f. La migración es una experiencia de ruptura que implica un cambio en el modo de vida y en caso extremo se trata del paso de un modo de vida comunitario a otro societario. La vivencia de esta experiencia está estrechamente vinculada con los recursos de la persona para apropiarse de su nuevo territorio y el ingreso al mercado de trabajo de las maquiladoras puede formar parte de este complejo proceso de transformación de la identidad y el modo de vida;
 - g. En Tijuana se observa una fragmentación socioespacial en la que surgen diversas y complejas formas de sociabilidad, en las que se presentan tanto relaciones asociativas, como de reciprocidad;
 - h. El ingreso al trabajo en la maquiladora puede significar una mayor o menor vulnerabilidad social, dependiendo de la experiencia de trabajo anterior y de la situación familiar (el lugar que se ocupa en la familia y el ciclo de vida familiar) en la que se inscriba la persona;
 - i. Los cambios en la ocupación pueden significar rupturas importantes y generar transacciones subjetivas para asimilar la incorporación a una nueva ocupación y forma de trabajo.

¹²⁶ Recuérdese que existe una división por sexo del trabajo al interior de las fábricas y que en general son las mujeres las que se encargan del trabajo de ensamble. Algunas fábricas sobre todo de automóviles, contratan más hombres que mujeres mientras que otras tienen una composición más pareja y una división del trabajo menos rígida, como algunas maquiladoras de ropa o de cableado.

CAPITULO 5

IDENTIDADES LABORALES Y MUNDOS DE VIDA DE TRABAJADORAS DE LA MAQUILADORA

5.1 Introducción

En este capítulo se presenta una interpretación de las narrativas de veintitrés mujeres que trabajan en la maquiladora. A partir de esta interpretación se pretende describir los mundos de trabajo y vida de las trabajadoras, al mismo tiempo que analizar los mecanismos o las condiciones que llevan a adoptar las distintas formas identitarias de Dubar (2005) -de empresa, flexible, fuera del trabajo y de oficio¹²⁷-. Para ello, se consideran las categorías definidas en el apartado anterior y que permiten codificar las narrativas para identificar la vivencia de rupturas y continuidades, e identificar las representaciones de sí mismas en relación a los otros en el trabajo que dan cuenta del reconocimiento o del no-reconocimiento. Estas categorías se refieren a l tipo de trayectoria laboral, a los cambios en los cursos de vida en los dominios del género, la migración y la ocupación, los modos de conciencia -acoplamiento, resignación, resistente y alienación-, y las visiones de futuro (las expectativas sobre la frontera).

Además se consideraron algunas características sociodemográficas de las mujeres entrevistadas que permiten ubicar como se han construido su biografía y el momento actual de su ciclo de vida personal y familiar. Para este propósito consideramos la edad, la situación familiar (número de hijos y estado civil) y el grado de estudios.

Este capítulo tomó forma a partir de la construcción de una tipología elaborada desde los contenidos de las entrevistas y de la observación de campo. Esta estrategia de análisis permite abrir un camino diferente para pensar las formas identitarias de Dubar (2005), relacionando los mundos fuera y dentro del trabajo. Así, los distintos modos de vida se delimitaron a partir de las diferentes maneras de apropiarse del espacio en la vida cotidiana y las formas de sociabilidad predominantes, de reciprocidad o asociativas. De tal suerte que definimos tres tipos de modos de vida: comunitaria en colonia popular, familiar en colonia popular y modos de vida típicamente urbanos.

Es importante recordar que las biografías laborales y de vida constituyen identidades narrativas, es decir, que se trata de discursos que pueden ser interpretados a partir de una lectura de conjunto, holística. Por lo tanto, las categorías analíticas solamente constituyen uno de los recursos para su interpretación.

¹²⁷ Es importante recordar que la forma identitaria de empresa se encuentra relacionada con procesos de promoción en el trabajo, la de oficio a procesos de bloqueo en el trabajo, las flexibles implican un proceso de conversión y los procesos de exclusión llevan a formas fuera del trabajo.

A partir de las consideraciones anteriores se estructuró el capítulo en tres apartados, cada uno en correspondencia con distintos modos de vida. El primero de ellos trata de una forma de vida con rasgos comunitarios, en este grupo se incluyen los casos de trabajadoras que viven en la colonia Camino Verde y que forman parte de una comunidad de inmigrantes del estado de Sinaloa.

El segundo apartado incluye a trabajadoras que viven en esta colonia pero que no tienen relaciones de parentesco, ni sociales entre sí. Estos casos se clasificaron a su vez en habitantes de primera generación y segunda generación, para diferenciar las biografías de las mujeres que fueron fundadoras del Camino Verde, de aquellas que llegaron como hijas de familia. Asimismo, se entrevistaron a trabajadoras jóvenes, entre diecisiete y veintitrés años, que nacieron en Tijuana y que han vivido en esta colonia popular.

Por último, se presentan los casos que tienen un modo de vida más urbano, caracterizados por el predominio de formas de sociabilidad asociativas y formas de convivencia más individualizadas. Incluimos a trabajadoras que habitan en viviendas rentadas o en departamentos de una unidad habitacional de interés social; a otras que pertenecen a una red familiar –con relaciones de solidaridad, pero que no tienen un anclaje territorial fuerte-; y a aquellas que han participado en una red asociativa.

En los comentarios finales, se destacan las principales conclusiones de la interpretación de las identidades narrativas de las trabajadoras de la maquiladora, considerando una visión de conjunto de los casos y tratando de mostrar los factores que influyen en la construcción de cada una de las formas identitarias.

5.1 Entre la comunidad y la empresa

A partir de la técnica de “bola de nieve” fui conociendo a las trabajadoras que entrevisté, para ello utilicé varios contactos con personas que conocían a mujeres con empleo en la maquiladora. Uno de estos contactos, me permitió introducirme en la colonia Camino Verde, que es una colonia que surgió en los ochenta, a partir de la organización de un grupo de colonos –Grupo México- que invadieron los terrenos y comenzaron a edificar sus casas. Esta colonia se localiza en las laderas de un cerro, en la parte alta se encuentra el Parque Industrial Pacífico. Allí están emplazadas plantas maquiladoras de Panasonic, Delphi, Plásticos Baja Cal, Johnson & Johnson, St. Johns, entre otras.

Es una colonia con distintos grados de consolidación urbana, es decir, que los servicios de agua entubada dentro de la vivienda y drenaje no están disponibles para todas las viviendas, aún faltan muchas calles de pavimentar y de instalar el alumbrado público. La regularización de la tenencia de las viviendas tampoco se ha resuelto para todos los habitantes, una de las razones de ello es que algunas de estas

viviendas se encuentran edificadas en zonas de riesgo, pues se trata de terrenos ubicados en laderas, donde la tierra se deslava fácilmente con las lluvias¹²⁸.

Cuadro 1. Comunitaria en colonia popular: casos según transacciones objetivas y subjetivas, y forma identitaria en el trabajo

| Caso | Nombre | Transacciones objetivas | Transacciones subjetivas | Forma Identitaria |
|------|----------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| | | Reconocimiento/no recon. | Ruptura/Continuidad | en el trabajo |
| 1 | Nidia | Reconocimiento | Continuidad | De empresa ¹²⁹ |
| 2 | Mireya | Reconocimiento | Ruptura | Flexible |
| 3 | Elvira | Reconocimiento/no recon. | Continuidad | De empresa – oficio |
| 4 | Victoria | Reconocimiento | Continuidad | De empresa |
| 5 | Celia | sin definir | Ruptura | Sin definir |

En un callejón de esta colonia, viven ocho familias de origen sinaloense, todos son oriundos de un rancho de este estado de la república. Tienen una relación de parentesco entre sí, son primos, hermanos, tíos, cuñados, son familias que fueron llegando a lo largo de los últimos quince años a Tijuana.

Los primeros en llegar a Tijuana, se apropiaron de un terreno a la entrada del callejón y levantaron su casa con madera y lámina, con el tiempo han podido construir algunas paredes de ladrillo y poner cemento en el piso de su casa. El mismo procedimiento siguieron las otras familias al llegar, escogían un espacio y armaban una casa con materiales poco resistentes, algunos pudieron mejorar las condiciones de sus casas y otros no han podido hacerlo.

La vida cotidiana de estas familias se resuelve con prácticas comunes, algunos trabajan en la misma fábrica localizada en el Parque Industrial Pacífico, comparten el horario nocturno de trabajo y se trasladan caminando, haciéndose compañía y cuidándose entre sí. Los niños que asisten a la primaria, van a la misma escuela que se encuentra cerca de sus casas, muchos de ellos van y regresan caminando en

¹²⁸ Uno de los riesgos que enfrenta de manera recurrente una parte de los habitantes de Tijuana, ocurre durante la época de lluvias, pues una serie de condiciones, como la topografía de la ciudad, es la inundación de las viviendas y el deslave de cerros, donde se han edificado numerosas casas con materiales poco resistentes.

¹²⁹ Es importante aclarar que la identidad de empresa que se observa entre las trabajadoras de las maquiladoras en Tijuana, no tiene la misma consistencia de la que se describe Castilla (2004) para las trabajadoras de Ormex en Yucatán, ni la de otros procesos de identificación con la empresa como se describen en Reygadas (2002) para el caso de Juárez. Me parece que una diferencia importante es la antigüedad de las trabajadoras en la empresa, como ya se ha mencionado. En Tijuana, la antigüedad es muy corta y no es suficiente para generar un claro sentido de pertenencia.

grupo. Se reúnen con frecuencia a comer, organizan convivios los días libres y comparten el cuidado de los hijos.

Su ingreso a la fábrica se ha facilitado por ser recomendados de alguno de sus familiares, además los que tienen más experiencia comparten sus conocimientos sobre como manejarse en la planta y sobre cómo desempeñar las tareas en la fábrica.

Es una pequeña comunidad que tiene relaciones de reciprocidad entre sí, han hecho habitable este espacio a través de sus prácticas cotidianas. Sus lazos y el conocimiento del trabajo en las maquiladoras se han convertido en un recurso social y cultural que les permite apropiarse del territorio y conformar un modo de vida alrededor de la fábrica y de la colonia.

Estar en este callejón es estar en otro lugar, no en Tijuana, no en una ciudad, sino en un pueblo. En una ocasión llegue a la hora de comer, Lucía y Mireya estaban por preparar la comida, les dijeron a las niñas, a sus hijas que juntaran ramas para prender el fogón del anafre donde iban a guisar pollo y nopales. Pero no es que no tengan estufa y su minita de gas, yo creo que es una práctica que se ha quedado de tiempo atrás y que las conecta con su lugar de origen.

Al día siguiente, Victoria llegó molesta porque no le habían depositado su sueldo y no tenía ni un peso, las otras mujeres con quienes yo estaba rápidamente le dijeron que no se preocupara que en un ratito tenían listos los nopales para compartir con ella y su hijo, donde come uno comen todos le decían. Pero la vida en común les genera cierta tensión, pues algunas de ellas expresaron que preferían estar solas, pues sienten que es muy difícil siempre tener a gente en la casa. Para Nidia su vida en este callejón que duró ocho años fue una transición hacia un modo de vida más urbano, más individualizado. Tiene un año que se mudó a un fraccionamiento de viviendas de interés social, el crédito lo obtuvieron por el trabajo de su esposo. Además de mencionar las mejores condiciones de su nueva vivienda, aprecia el poder estar sola, aunque todos los fines de semana va a la colonia a visitar a su familia, a compartir la carne asado o el guiso que alguna de ellas hace para quien llegue.

Las cuatro mujeres que entrevisté¹³⁰ además de compartir su pertenencia a la comunidad, tienen en común una manera de construir su historia de vida: se casaron jóvenes y por esta razón dejaron de estudiar, alrededor de los dieciocho años iniciaron su vida en pareja y muy pronto tuvieron su primer hijo. Aunque el caso de Nidia es diferente, pues no puede tener hijos, pero como las demás se casó y comenzó una nueva vida, al poco tiempo ella y su marido migraron hacia Tijuana. Sus tíos los invitaron a venirse, les dijeron que aquí había trabajo y pagaban bien, además “... quisieron buscar para salir adelante”.

Los dos entraron a trabajar en una maquiladora pero solamente ella siguió dentro de este mercado de trabajo, pues su marido encontró una mejor oportunidad en la construcción. Aunque ha tenido empleo en tres maquiladoras durante los nueve años que lleva viviendo en Tijuana, es una de las mujeres que

¹³⁰ Véase el cuadro 1.

mayor antigüedad tiene en la misma planta (siete años). Además ha tenido una trayectoria ascendente dentro de la fábrica, actualmente se desempeña como jefa de línea. Ella se identifica con la empresa donde trabaja, participa con entusiasmo en los eventos que ésta organiza, sobre todo, le gusta ir a los eventos deportivos. Se puede decir que el modelo de identificación en el trabajo se acerca al de empresa, el mundo de trabajo en el que participa es congruente con su modo de vida en la colonia. Nidia ha tenido un ascenso en sus condiciones de vida, lo cual le da sentido a su trabajo y reafirma su deseo de continuar en la maquiladora.

Las relaciones de pareja de Nidia se han mantenido estables, el marido sigue siendo el proveedor principal, mientras que sus ingresos -como ocurre también con Mireya- son considerados por ella misma como secundarios o complementarios, se puede prescindir de él, al menos temporalmente. De otro lado, las tareas de mantenimiento del hogar siguen siendo responsabilidad principal de la mujer, para Nidia es un territorio en el que no admite intromisión. Su afinidad con el trabajo y su autonomía personal dan cuenta de una forma de enfrentar las relaciones de poder en el trabajo de acoplamiento.

Otra de las características que comparten los casos entrevistados es su falta de interés por trabajar o incluso por ir al otro lado, algunas han pensado en tener sus papeles para ir de compras, pero en general prevalece cierta indiferencia, incluso en el caso de Nidia; quien sostiene que *“... nos llama la atención ir de compras, pero yo digo que caso tiene, trabajas aquí, vas y compras al otro lado, la cosa es comprar aquí lo que es de México, un tiempo si nos llamó la atención ir a sacar el pasaporte, pero ya no”*.

Me parece que esta actitud es parte de la fortaleza de la comunidad, ellos vinieron a conquistar un territorio como grupo y allí se han mantenido. Mireya fue una de las primeras en llegar, tiene más de doce años viviendo en la colonia. La casa de Mireya es una de las más consolidadas y ya logró regularizar la tenencia, tiene luz, agua entubada y drenaje, las paredes son de ladrillo y el techo de concreto, tiene dos cuartos: uno que utiliza como cocina y otro donde está la recámara.

Ella tiene treinta años y tres hijos pequeños, se casó a los 17 años y al poco tiempo se vino a vivir a Tijuana, a buscar nuevas oportunidades de trabajo, pues según comenta en Sinaloa no hay más trabajo que en el campo. Cuando llegó a Tijuana empezó a trabajar en la maquiladora, al igual que su esposo. Como las otras mujeres, se emplearon en turnos complementarios: los maridos trabajan en el día y ellas en la noche. De esta manera, pueden atender a los hijos en la mañana, llevarlos y traerlos de la escuela, hacer de comer, limpiar la casa, lavar ropa y otras actividades del hogar.

Este arreglo es muy común entre las mujeres casadas que trabajan en la maquiladora, es una manera de gestionar la doble presencia. Pero la maternidad es uno de los eventos que les llevan a dejar temporalmente de trabajar, es el caso de Mireya que ha entrado y salido del mercado de trabajo para

atender a sus hijos, ahora no sabe si el próximo año podrá seguir trabajando pues su hijo menor empieza a ir a la escuela y se le complican los horarios¹³¹.

El trabajo para Mireya es parte de una estrategia familiar de sobrevivencia, en la que su papel es de apoyo. En cambio, su marido ha logrado seguir una carrera dentro de las maquiladoras; con orgullo señala que los ingresos de él son muy buenos por el puesto que ha logrado alcanzar, por eso no le interesa irse al otro lado, piensa que ganarían casi lo mismo que aquí en Tijuana. A pesar de aceptar esta idea de sus ingresos como secundarios, Mireya tiene ambivalencia respecto al trabajo, pues cuando lo ha dejado pierde sentido su cotidianidad. Por otra parte, su participación en el mercado de trabajo es parte de una continua negociación con su marido, a quién no le gusta que trabaje.

El tipo de trayectoria laboral de Mireya puede calificarse como precaria con ascenso, pues han logrado como familia progresar económicamente. A diferencia de Nidia, Mireya no asume totalmente al trabajo como un proyecto personal de desarrollo, más bien el mundo de trabajo en la maquiladora es parte del ambiente en el que vive, por ello si bien se acopla a las condiciones de trabajo, tiene ciertos rasgos del modo de conciencia de resignación. La doble presencia y sus ambivalencias frente al trabajo y su papel en la reproducción de la familia la llevan a una situación ambigua entre la pertenencia a la empresa y la pertenencia a una comunidad. Por ello, su forma identitaria es flexible, continuamente ha tenido que elaborar transacciones subjetivas entre su identidad de género -madre y esposa- y la identidad atribuida como trabajadora de una empresa. El reconocimiento como trabajadora de la maquiladora no sólo proviene del trabajo, sino de su propia comunidad que ha generado inercias en las que su participación en estos empleos es valorado positivamente.

Elvira participa también de estas inercias que le dan forma a la vida cotidiana y que permiten vivir la doble presencia con cierta armonía, ella tiene tres hijos también y llegó a Tijuana varios años después que Mireya. Tiene cinco años en la ciudad y dos de vivir en la colonia Camino Verde, en este tiempo ha trabajado en dos empresas debido a los cambios de residencia en la ciudad. En Sinaloa, empezó a trabajar con su marido en un pequeño negocio de venta de chicharrón, pero las condiciones de trabajo y la escasez de ingresos les llevaron a emprender una búsqueda que incluyó la migración a los Cabos y después a Tijuana.

Como varias familias de esta comunidad, los dos trabajan en fábrica en turnos matutino y diurno, pero a diferencia de Mireya, Elvira considera que trabaja por necesidad, pues el salario de su marido no alcanza para completar los gastos de la familia. Además, para ella el trabajo en la maquiladora ha significado ganar en autonomía, como puede apreciarse en sus respuestas.

“-Cuando llegó de Sinaloa ¿Cuáles fueron los cambios más importantes en su vida?”

¹³¹ A los pocos meses dejó de trabajar para poder llevar a sus hijos a la escuela.

-Trabajar para ganar mi dinerito y comprar lo que yo quisiera, porque allá pues no, si compraba pero no como aquí.”

Aunque sus condiciones de vida en la colonia son precarias ahora tiene mejores expectativas que en su lugar de origen. Por otra parte, Elvira no se siente del todo satisfecha con el monto de sus remuneraciones:

“-¿Le gusta su trabajo?

-Sí está bien, estoy a gusto

-¿Está satisfecha?-

-No pues así como satisfecha no, pero ¡volver a buscar otro y volver a empezar!. Por eso uno se atiene al trabajo, ya se impone a la rutina de uno, aunque le paguen poquito.

¿Cree que está mal pagado su trabajo?

-Ni muy bien, ni muy mal, pero a veces está pesadito el trabajo, para lo que nos pagan y exigen mucho, y no pagan,...no tenemos transporte, teníamos pero ya no, son bien chillones, bien codos, todo el tiempo están en números rojos, todo el tiempo desde que yo entré en la junta puros números rojos, números rojos, en la junta no hay otra que puros números rojos.”

Esta actitud crítica a su trabajo y la impotencia frente a unas condiciones que no le satisfacen totalmente, es lo que pareciera definir una forma de conciencia del tipo resignación. Aunque hay coherencia entre el mundo de vida fuera y dentro del trabajo, se percibe un proceso de apropiación de la cultura laboral bloqueada -de oficio- debido a este sentir que su trabajo no está suficientemente reconocido.

Hasta ahora no ha vivido su experiencia como madre en conflicto con el trabajo, la doble presencia no pareciera significar una ruptura frente a la identidad atribuida en el trabajo, como ocurre con Mireya. Tal vez por ello, sus expectativas son de continuidad, la maquiladora sigue siendo parte de su futuro inmediato.

La narrativa de Victoria es contrastante con las descritas hasta ahora, pues su forma de apropiarse del trabajo presenta rasgos más definidos. Victoria de treinta y siete años, es un caso de modo de conciencia de acoplamiento, pues se identifica con la empresa donde ha trabajado por siete años, ha pasado por varios puestos y llegó a ser jefa de línea. En Sinaloa, trabajó en una fábrica de empaque mientras que su pareja trabajaba en el campo y en una tortillería. Allí tuvo a sus cinco hijos, contaba con la ayuda de su madre para cuidarlos mientras ella iba al trabajo. Aunque desde el principio de su matrimonio trabajaban los dos, al llegar a Tijuana compartían más ampliamente las tareas del hogar. Victoria comenta que ella le enseñó de todo a su marido, a hacer de comer, a hacer tortillas de harina, pues aunque ambos tenían turno diurno, los días que uno trabajaba el otro descansaba.

Hace tres años inició su proceso de divorcio después de 18 años de matrimonio, el cual siguió el mismo patrón que los otros casos, se casó joven dejó de estudiar y comenzó a tener hijos. Regresaron a su lugar de origen en un intento por reconstruir la relación, pero no funcionó y Victoria tuvo que buscar empleo en su pueblo como empleada doméstica. Sin embargo, *“... para trabajar sola allá no la iba a hacer, porque empecé a trabajar en casa cuando me separé de él, me pagaban quinientos pesos, para pasajes, escuela, comida, pues no me alcanzaba. Le dije a mi mamá y a mis hijos, como ya están grandes les dije: -yo me voy para Tijuana-”*.

A su regreso volvió a ingresar a la misma fábrica donde estaba, pero trabajando en el almacén. Victoria tiene expectativas positivas respecto a su futuro en el trabajo, tiene mucha confianza en el conocimiento adquirido. Desde que entró a la fábrica contó con el apoyo de su primo quien le transmitió su conocimiento y gracias a ello pronto pudo ascender a jefa de línea:

“Como él era supervisor me ayudó a hacer todo, reportes y todo me enseñó a hacer y ya ocuparon de una persona y me escogieron a mí”

El caso de Victoria permite mostrar que la identidad por el otro se transmite a través del discurso, un discurso que apela a ciertas cualidades de las personas que son las que le llevan a involucrarse, a apropiarse del espacio de trabajo:

“Lo que me ayudó mucho es que yo soy muy metiche, sí cuando recién entré yo a la fábrica que estaba mi primo, yo era muy metiche con él, por eso fue que yo luegüito subí. Si sonaba una alarma yo la apagaba, yo echaba a andar la máquina, porque él me enseñó. Ellos se fijan en la persona que le pone entusiasmo al trabajo, que le pone ganas, ellos dicen ésta es y pues yo siempre he sido muy metiche. En mi casa, yo les platico a mis amigas, desde los ocho años sé hacer tortillas de harina, es que siempre he sido muy metiche, yo me acuerdo que me arrimaba, mi mamá tenía una estufa grande, arrimaba una silla y me paraba a estarla viendo como cocinaba. Una vez, me acuerdo que mi mamá dijo: -¡Ay, como tengo ganas de comer tortillas de harina!-, entonces se fue con mi abuelita y cuando regresó me halló arriba de una silla haciendo las tortillas, y ya desde entonces las empecé a hacer. Me acuerdo que mi mamá lloró porque yo estaba haciendo tortillas, iba una hermana de ella y me dice -¿qué estas haciendo mi hija – - Mi mamá dijo que tenía ganas de comer tortillas de harina y le estoy haciendo tortillas de harina-.”

Este proceso de promoción de Victoria, de reconocimiento en el trabajo la ha llevado a identificarse con la empresa y en particular con sus compañeros de trabajo, con quienes interactúa cotidianamente, como puede apreciarse en la representación que tiene de ellos.

“¿Cómo defines a las mujeres que trabajan en la fábrica?”

-Pues son buena gente, buenas trabajadoras, somos muy unidas, y hay desde cincuenta, sesenta años a diecinueve años, pero hazte de cuenta que somos una sola, somos unidas. Los muchachos que hay se

acoplan a uno, son también unidos, ellos también conviven con nosotras no se apartan, técnicos, supervisores, los key sites...”

Después de su divorcio, ha tenido que asumir la responsabilidad de mantener a sus hijos, como jefa de hogar el trabajo ha adquirido otro significado. El trabajo en la maquiladora y la vida en la colonia, con sus relaciones de reciprocidad, le ha permitido afrontar positivamente esta nueva situación. Actualmente se encuentra en proceso de entablar una nueva relación de pareja, “... *salgo tengo amigas, tengo amigos, salgo a bailar, pero yo digo que a pesar de que me siento libre, hago lo que yo quiero, siento que me falta una pareja, tengo una pareja pero no vive conmigo. Yo les platicué a mis primas, -es que no me importaría que se me acabara esto, a pesar de que son tres años de que no atiendo al hombre así, como a mi marido, no me va a hacer juntarme con alguien y atenderlo y que se me acaben las salidas. Si en verdad es mi destino volverme a casar, me caso. A pesar de que soy libre salgo a bailar hago lo que sea”.*

En los días en que fui a hacer las entrevistas conocí a una joven de 18 años que apenas tenía una semana de haber llegado y que ya se había incorporado a trabajar en una maquiladora. Para entrar a trabajar en esta maquiladora llegó con la recomendación de su tía, con quien también está viviendo. Celia, la más joven de las mujeres que entreviste de esta comunidad, ha trabajado desde los trece años en la agroindustria. A diferencia de la generación de Nidia, Mireya, Elvira y Victoria, aún no se ha casado, terminó la preparatoria pero no pudo seguir estudiando por falta de recursos. Enfrenta su proceso de asimilación a la fábrica y a Tijuana con el apoyo de sus familiares, su tía fue quien le platicó que aquí había trabajo y que ella la recibía en su casa mientras se acomodaba.

Esta comunidad de sinaloenses ha logrado construir una forma de vida alrededor de la maquiladoras, con ello le otorgan un nuevo significado al territorio. Es un territorio conquistado con las prácticas diarias y los lazos que los unen. Este modo de vida también le da sentido a su trabajo en la fábrica, aunque tienen condiciones de vida precarias abrieron un espacio de oportunidad para sobrevivir de manera individual y colectiva. En esta experiencia las mujeres han reconstruido sus relaciones de pareja y ganado autonomía personal. Aquí la doble presencia y los cambios asociados a la migración son gestionados colectivamente. Para algunos como Nidia será una etapa de transición hacia otras maneras de habitar la ciudad, pero seguirá siendo un recurso social y cultural para enfrentar desde la resignación o la afinidad la experiencia de trabajo en la maquiladora.

5.2 Familias en colonia popular

Cuadro 2. Familiar en colonia popular: casos según transacciones objetivas y subjetivas, y forma identitaria en el trabajo

| Caso | Nombre | Transacciones objetivas Reconocimiento/no recon. | Transacciones subjetivas Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria En el trabajo |
|-----------------------------|----------|---|---|------------------------------------|
| <i>primera generación</i> | | | | |
| 6 | Emma | No reconocimiento | Ruptura | Fuera del trabajo |
| 7 | María | Reconocimiento | Ruptura | Flexible |
| <i>segunda generación</i> | | | | |
| 8 | Mariana | Reconocimiento/no recon. | Continuidad | De empresa- oficio |
| 9 | Sol | Reconocimiento | Ruptura | Flexible- fuera del trabajo |
| 10 | Gardenia | Reconocimiento/no recon. | Continuidad | De empresa- oficio |
| <i>jóvenes tijuanaenses</i> | | | | |
| 11 | Lucía | Reconocimiento | Ruptura | Flexible |
| 12 | Mirta | Reconocimiento | Ruptura | Flexible |
| 13 | Lina | Reconocimiento | Ruptura | Flexible |

Primera generación

Camino Verde es una colonia popular y con ello quiero decir que es un espacio urbano que ha sido desarrollado por los propios habitantes. En la literatura sobre los procesos de urbanización en América Latina¹³² surge la categoría de urbanización popular para dar cuenta de los procesos de ocupación de un terreno y autoconstrucción de vivienda por parte de un grupo de colonos, generalmente en condiciones de irregularidad de la tenencia de la tierra. Es característico de esta forma de habitar la ciudad, el lento proceso de consolidación urbana y el esfuerzo de los propios colonos por ir ganando mejoras en los servicios básicos de agua, drenaje, en alumbrado y pavimentación de las calles. Por todo ello, la vida de estos habitantes se encuentra estrechamente ligada al lugar. Este es el caso de Emma¹³³, que vive en la parte alta de un lomerío, para llegar a su casa se sube unas escaleras improvisadas y hechas de llanta y de

¹³² Véase Lezama (2002).

¹³³ Véase el cuadro 2.

pedazos de cemento. Una de las paredes exteriores de la casa tiene escrito su nombre con pintura blanca y en letras mayúsculas. Es una casa que se ha construido en partes, aunque tiene un cuarto destinado para el baño, aún no tiene drenaje, ni agua entubada dentro de la casa. Tiene cerca de quince años viviendo en esta colonia, fue una de las que integraron el Grupo México.

“-¿Cómo llegaron a vivir aquí?”

-Cuando Alejandro Herrera era un líder de por aquí, que repartía terreno -creo ya lo mataron-. Yo estaba embarazada del niño grande y le dije a él [su ex marido] -vamos a que buscar terreno- y nos venimos una bola de señores, por aquí a tomar pedazos de terreno y el señor Alejandro repartiéndolo y ya me quedé con el terreno. Después empezó a que fueran a hacer los papelitos y fue el viejo y puso todo a su nombre, todo a su nombre, no me dejó nada.

-Después fueron haciendo la casita-

-Ei, después él hizo un cuartito acá abajo, pero yo se lo tumbé, dije -ese cuarto no sirve-. Con trabajo fue haciendo casita, casita, casita, cuartitos y ya aquí estamos. Después me metí a trabajar ya tengo cinco años trabajando en la fábrica de plásticos, y nos pagan bien poco y sola, vieras como nos la vimos. Sola sin ayuda de nadie”.

Emma tiene una trayectoria laboral precaria, es de un pueblito de Hidalgo, desde muy pequeña trabajaba para ayudar a su familia que era muy numerosa. Sus primeros trabajos fueron en el servicio doméstico y, como muchas jovencitas de su pueblo, emigró a la Ciudad de México para buscar un empleo en esta actividad.

A finales de los ochenta, llegó a Tijuana trabajando con una familia que se mudo a vivir en esta ciudad. Después se fue un par de años a San Diego a trabajar limpiando casas, a su regreso, conoció a su marido y padre de tres de sus hijos.

En el tiempo que duró su matrimonio trabajó por cuenta propia vendiendo productos de belleza. En una ocasión, empezó a trabajar en una fábrica de juguetes, pero no podía resolver el conflicto que le provocaba dejar a sus hijos con alguien para que se los cuidara, no tenía confianza, ni siquiera en su marido ya que tomaba mucho y era violento, como ella misma explica:

“-Si tú, platicas con él en su juicio, era una persona bien buen, bien fina este hombre, pero como se drogaba, tomaba y hacía muchas cosas. Me golpeaba, me lastimó a mí, me lastimaba a los niños. Llegó el momento que le dije que no, que se largara, yo lo metí a la cárcel, le dije que se largara, que se fuera aunque no se quería ir. Y la casa, el terreno, luz, todo puso a su nombre, todo está a su nombre, pero no pagó nada.”

Para Emma separarse de su marido fue una conquista pero al mismo tiempo la llevó a una condición de mayor vulnerabilidad, con tres hijos pequeños tuvo que buscar empleo y lo encontró en una fábrica ubicada en el Parque Industrial Pacífico, que está subiendo a unas cuerdas de su casa.

En estos cinco años, Emma se ha mantenido como operadora, el único cambio que ha tenido fue hace un par de años, cuando se pasó a otra área porque se cansaba mucho en la anterior, debido al ritmo y las condiciones de trabajo: se pasaba la jornada parada, recibiendo veinticinco ganchos por minuto. Ahora está en un área donde colocan y revisan los números que les ponen a los ganchos. Ella cree que no puede subir de nivel, pues tiene una aguda noción acerca de su condición de exclusión. Se define a sí misma como una persona discapacitada:

“Tenía como ocho meses cuando explotó una gasolinera cerca de mi casa, dicen que mi mamila tronó y que eso me hizo mucho daño. Entonces, yo no puedo aprender, ahorita veo una película cositas se me quedan pero muchas no. Con trabajo terminé mi secundaria, salí de dieciocho años, ya bien grandota”.

Tiene ambivalencias respecto al trabajo en la maquiladora, pues en el futuro piensa regresar al trabajo doméstico, donde según ella gana mejor y puede combinarlo con la venta de productos de belleza y del hogar:

“Si trabajando en la fábrica no he salido del hoyo a lo mejor así sí, poco a poquito, las fábricas pagan bien poquito y es en todas, que en la Panasonic, que aquí arribita, es la misma digo. Pero dicen algunas personas que lo bueno es que en algunas hay cajas de ahorro, que cuando te despiden te dan tu feria, te dan buen dinero y allí donde estoy, no.”

Emma no quiere renunciar porque hay rumores de que van a liquidar, debido a que ha bajado mucho la producción y está en espera de obtener el dinero que le corresponde por sus cinco años de trabajo en la fábrica:

“Si me corren, que suave, ya no vuelvo a ninguna mugre fábrica, ya no, ya nada más voy por la necesidad -verdad- y porque el niño está enfermo y tengo que estar con el seguro, le diagnosticaron epilepsia y tiene que tomar una medicina bien cara”.

Además del servicio médico, Emma valora la cercanía de la fábrica que le permite estar pendiente de sus hijos; en los cincuenta minutos del descanso puede llegar hasta su casa y ver a sus hijos o los más grandes pueden ir a buscarla si la necesitaran.

Cuando se define a sí misma con relación a sus compañeros argumenta que a ella sí le gusta su trabajo, no como a los otros que no les gusta y por eso no quieren hacer las cosas; se ve a sí misma como una trabajadora que cumple, responsable. Emma sabe que tiene cierto conocimiento acumulado y lo utiliza para defender su puesto de trabajo, busca constantemente que la reconozcan como una buena trabajadora, pues ha escuchado que algunos supervisores dicen que es muy rápida pero que no aprende. En este intento por cambiar la percepción que tienen de ella, utiliza su conocimiento tácito como un arma de resistencia y de poder, con orgullo dice que ya ha corrido a varios jefes novatos que intentan descalificar su trabajo.

Tiene una percepción muy fuerte acerca de las jerarquías en la fábrica y de las diferencias en las remuneraciones, lo cual considera injusto:

“Ellos quieren producción, calidad, y yo soy operadora, no puedo ser mecánica, ni supervisora, ni nada, nada más soy operadora no estoy ganando más, ellos piensan que porque uno es operadora tiene que hacer todo lo de la fábrica y ellos ganando buen sueldo, los supervisores y los mecánicos, todo mundo gana mejor, gana bien, menos los operadores. No les importan los trabajadores, a los supervisores no les importa si una máquina sirve o no sirve, ellos están ganando bien. Exigen mucho que no haya desperdicios, que se trabaje mucho y si hay un error van con uno, con el operador”.

También se percibe discriminada, pues desde su punto de vista hay un trato diferenciado hacia las mujeres bonitas o hacia las jovencitas, *“... a ellas las tratan mejor, les exigen menos, a las feas las hacen a un lado”.*

Después de separarse, Emma tuvo dos hijos más; una niña que murió a los pocos meses de nacida y un niño que ya tiene un año de edad. Estos embarazos no fueron planeados, sino que ella los percibe como acontecimientos fuera de su control, externos a ella: *“a este niño me lo encontré en la basura”*, dice bromeando. Al mismo tiempo, es como si a través de estos hijos reafirma su autonomía respecto de los hombres, pues con ninguno de los dos parejas a buscado establecer una relación duradera.

La trayectoria de vida de Emma puede pensarse como de ruptura, sobre todo, a partir de su nuevo rol como proveedora de su hogar. En general, percibe un ambiente de no reconocimiento, por tanto, tiene una forma identitaria fuera del trabajo. Esta situación se refleja también en los otros recursos que tienen que emplear para sobrevivir:

“Ni modo, estoy solita, para ayudarme voy a las despensas, por allá me regalan despensas. En las iglesias pido despensa pero no, la gente es bien mala, en donde debe ser buen, en las católicas porque en las cristianas sí me las regalan. Acá abajo en la cañada, todos los domingos, te dan despensa; hay mucha gente pero te haga falta o no, te dan. Todos los domingos a las cuatro de la mañana ¡Tu crees!. Tiene que estar uno allí, porque si no, hay muchísima gente, se acaba o sales tarde y ya está el sol encima de uno”.

Aunque con muchas ambivalencias respecto al trabajo que van del rechazo al gusto cotidiano por su desempeño, su percepción de vulnerabilidad en el trabajo y frente a los hombres, dan cuenta de rasgos un modo de conciencia de alienación. Su aislamiento comienza con el rompimiento de sus lazos con su familia de origen con quienes lleva años sin comunicarse, considera a los vecinos poco solidarios, permanecen más bien ajenos a sus problemas y no participa en ninguna organización religiosa o comunitaria.

Sin embargo, la autonomía frente al hombre que pareciera haber logrado con su separación y la reafirmación de su ser mujer a través de la maternidad sin pareja, invade todas las dimensiones de su cotidianidad, pues frente a la precariedad en el trabajo no ve otra opción más que el esfuerzo personal, aunque signifique marginación. Además el trabajo por cuenta propia fue la experiencia laboral que definió su curso de vida durante la juventud, lo cual pareciera haberla marcado en su manera de integrarse a la sociedad.

Mari comparte algunos rasgos de la historia de vida de Emma, como ella, vivió una situación de violencia familiar y por esta razón se separó de su pareja. Llegó a Tijuana buscando trabajo, se casó y empezó a trabajar en las maquiladoras. Pero cuando tuvo a sus hijos no pudo continuar, estuvo dedicada a sus hijos por seis años. En este tiempo pasó por problemas muy serios con su marido, la maltrataba a ella y a sus hijos.

Cuando se estaba separando logró hacer la casa donde vive, la cual se encuentra ubicada en una cañada. El municipio clasifica esta zona como de riesgo en la época de lluvias, por lo que no ha podido regularizarlo. Ella cuenta que ha tenido que esforzarse mucho para conservar la casa, pues su marido quiso quitársela en varias ocasiones.

Mari se siente bien en su trabajo, pero también expresa que es mucha presión y se siente afectada en su salud, se queja de que le duelen mucho los pies por estar parada tantas horas y cree estar enferma de los riñones. Ella sostiene que en cualquier fábrica el trabajo es muy intenso, por eso se siente conforme donde está, de allí que su modo de conciencia se asemeje al de resignación.

Manifiesta en varias ocasiones que el principal problema para trabajar han sido los niños, la gestión de la doble presencia le ha sido bastante difícil, aunque tiene hermanos que viven en Tijuana no están próximos de ella, ha tenido que contratar a una vecina para que cuide de los niños.

Mari ha tenido una trayectoria laboral precaria, pero con ruptura debido al proceso de reconstrucción de su identidad de género, a partir de su divorcio y la mayor responsabilidad en la manutención de sus hijos. Esta situación ha hecho difusa, intermitente, la apropiación del mundo laboral de las maquiladoras, asumirse como trabajadora ha sido problemático y aún no puede resolverlo del todo.

Segunda generación

Las tres trabajadoras de segunda generación entrevistadas son las que llegaron a Tijuana como hijas de familia y como tales vivieron el proceso de apropiación del lugar donde actualmente viven. Ellas se han incorporado desde los dieciséis o diecisiete años a trabajar en la maquiladora, como parte de una estrategia familiar de vida.

Gardenia y Mariana tienen veinticinco años y Sol tiene 18 años, las tres han vivido una trayectoria laboral y de vida precaria, comparten con sus padres y hermanos la responsabilidad de salir

adelante conjuntando esfuerzos, por lo que hay entre los miembros de la familia relaciones de reciprocidad.

Las madres de Mariana y Soledad han trabajado en el servicio doméstico y ellas se perciben parte de un mundo de trabajo distinto, el empleo en el servicio doméstico es un referente que les permite definir una frontera, ellas pertenecen a otra generación son más tijuaneñas y se inscriben en un mundo laboral moderno, ciudadano.

La experiencia de migración no tuvo el mismo impacto para ellas que para sus padres, pues ambas recuerdan vagamente la vida en sus lugares de origen, a los que nunca han regresado.

Soledad tiene una corta experiencia de trabajo por lo que es difícil definir su tipo de trayectoria, si bien parte de condiciones de vida precarias y de una situación de ruptura, propia de la transición identitaria que enfrenta por su edad. Sus expectativas se encuentran fuera de la maquiladora, incluso ha pensado en la posibilidad de irse al otro lado a buscar empleo. Aunque estuvo casada unos cuantos meses, su separación la ha afectado en su visión del futuro, el cual vislumbra como muy incierto. Tiene una actitud positiva frente a su trabajo pero lo percibe como temporal, es por ello que pareciera ajustarse a un modelo de identificación del tipo fuera del trabajo o flexible.

Su escasa autonomía frente al ambiente social y su visión fatalista del futuro, es lo que podría estar definiendo un modo de conciencia de resignación. Sin embargo, aún es muy joven y las posibilidades de construcción de su identidad fuera y dentro del trabajo se encuentran abiertas.

La trayectoria laboral y de vida de Mariana no sólo es más larga sino que ha sido muy intensa debido a que ha tenido que enfrentarse muy joven a la maternidad y al fracaso de dos relaciones de pareja, de estas relaciones le quedaron dos hijas.

Como madre sin pareja ha tenido que asumir la responsabilidad de la manutención de sus hijas y para poder gestionar la doble presencia que esto implica, ha tenido que contar con la solidaridad de sus hermanos y la ayuda de su madre. Sus padres y tres de sus hermanos -dos de ellos casados y con hijos pequeños- viven en la misma vivienda, comparten los gastos del hogar y su madre es quien cuida de sus hijas cuando se va a trabajar.

La relación de Mariana con su trabajo es un tanto ambivalente, pues ella se siente orgullosa de ser operadora avanzada y tener conocimiento acumulado respecto al manejo de las máquinas. Incluso esta experiencia de trabajo le ha hecho pensar en la posibilidad de estudiar una carrera técnica en electromecánica. Pero no tiene las condiciones para hacerlo por la responsabilidad económica que tiene y el tiempo que debe dedicarle a sus hijas.

Las ambivalencias y ambigüedades respecto a su rol de madre y trabajadora se manifiestan en su deseo de estar más tiempo con sus hijas, de tener una pareja que la apoye económicamente y poder así dejar de trabajar para ser madre de tiempo completo.

Aunque ha trabajado en tres empresas lleva más de cuatro años como operadora de Sony (en dos plantas distintas). Ella se siente capaz de tener un mejor puesto pero los ascensos son muy selectivos y dependen de la asistente de línea. Mariana tiene afinidad con su trabajo, le interesa no solamente ser parte de esta empresa, sino “... tener un mejor puesto para seguir adelante”. Sin embargo, no se siente satisfecha con sus condiciones de trabajo, de alguna manera Mariana no se siente reconocida:

“En mi trabajo yo me siento competente, pero lo que no me satisface es el estímulo que a uno le dan, cualquier persona, cualquier día, no digo que lo voy a hacer, nunca he tenido un invertido, un equivocado, pero puede llegar el día. Y yo he visto entre los demás mis compañeros que cometen un error y los supervisores miran ese defectito que ellos cometieron, más no miran lo que siempre ellos han hecho de sacar bien la producción; tantas horas extras y no hay estímulos.

-¿Crees que está bien pagado tu trabajo?

-Yo digo que está mal porque en la evaluación por nueve meses no aumentaron más que tres pesos. Todos estamos descontentos, porque yo tengo año y medio y hay otros que tienen dos años, tres años y casi ganamos lo mismo, aunque tengas mucho tiempo no te superas para nada. Yo les digo a mis amigos, por ser la empresa con mejor calidad y la que tiene su producto más caro deberían pagar mejor, ¿para qué?, para que uno se animen y hacer su trabajo mejor cada día”

La ambigüedad en su discurso hace difícil definir el tipo de forma identitaria en el trabajo, la cual presenta rasgos de identidad de empresa, pero también de oficio, por el no-reconocimiento que ella percibe. Su experiencia laboral y de vida pareciera de continuidad, pues Mariana ha construido su identidad desde muy joven como trabajadora de la maquiladora, esto es lo que se interpreta al comentar sobre el trabajo de su madre como empleada doméstica:

“Es que trabajar en casa [como empleada] a mi me da miedo, como yo nunca he estado en un trabajo así de casa, me da miedo de que yo vaya a quedar mal con la persona y ella me vaya a reclamar y yo no voy a saber que hacer. En cambio, en fábrica como he estado todo el tiempo allí, ya se de qué se trata”

Sin embargo, ha vivido una transición al romper con sus parejas y asumirse como jefa de hogar, en este contexto el trabajo ha reafirmado su autonomía, al mismo tiempo que la confronta con su rol de madre. Sus hijas son un referente que le permite elaborar la frontera entre su identidad como trabajadora de una empresa de electrónica y otros trabajos que ella considera más femeninos. Cuando hablamos sobre lo que le gustaría que sus hijas hicieran de grandes, Mariana me dijo que pensaba que podrían ser ejecutivas de algún banco, pues sus hijas -sobre todo la mayor- son delgaditas y delicadas y “... yo miro que ellas para un trabajo así fuerte como el mío, pues no y luego tantas horas”.

Gardenia es también de una segunda generación de inmigrantes, llegó a Tijuana con sus padres cuando tenía quince años, trasladarse a la frontera fue parte de una estrategia familiar de vida. Proviene de Oaxaca, de una comunidad de indígenas zapotecas. Su familia está integrada por seis hermanos, en su

lugar de origen se dedicaban a sembrar maíz, pero la falta de recursos los llevó a cambiar sus horizontes. Su padre trabaja en el otro lado como jardinero y todos los hermanos trabajan o tienen pequeños negocios, incluso la madre de Gardenia atiende una tiendita que instalaron a un lado de su casa en la colonia Camino Verde.

Ellos se apropiaron de este terreno y han ido ampliando su casa, la cual se encuentra en una pequeña cañada, también en una zona de riesgo. Por esta razón, no han podido instalar el agua entubada, ni el drenaje y su terreno no está regularizado.

A pesar de que perciben la precariedad de sus condiciones de vida, no dejan de apreciar las oportunidades que les ha ofrecido esta ciudad para progresar como familia y reproducirse como parte de una comunidad a la que simbólicamente siguen perteneciendo. La madre de Gardenia lo expresa en la representación que hace de Tijuana:

“-¿Te gusta Tijuana?

-Pienso que está muy feo, pero a que nos queda, Oaxaca si está lindo, pero no hay dinero, allí uno no conoce los cholillos, los rateros, nada que se preocupa uno de algo, y aquí para todo tiene uno que cuidarse, luego en tiempo de lluvia tiene que cuidarse, pero lo bueno es que sí hay trabajo. Tijuana está feo, pero es en parte lindo porque hay muchas cosas que puede uno hacer o tener porque hay facilidad, hasta ropa de segunda, allá en mi tierra no conocen ropa de segunda, puras nuevas y está carito y no hay trabajo.”

Gardenia entró a trabajar en las maquiladoras desde los quince años, en este tiempo ha estado en tres empresas. En la primera trabajó poco más de 6 años, allí empezó de operadora, luego de jefa de línea y al final trabajaba en el área de control de calidad. Pero quebró la fábrica y liquidaron a todas las de control de calidad. La segunda empresa de electrónica en la que trabajó hacía soldadura militar y a los dos años de trabajar allí renunció por las condiciones de trabajo: *“...revisábamos en microscopio la soldadura y te cansas mucho la vista, a parte de eso que hay unas supervisoras bien prepotentes, igual el gerente a veces salía gritando, cosas así que a mí no me gustan, por eso dije no hasta aquí llegué”*.

Hace unos meses entró a trabajar en una fábrica de arneses para autos y aviones y allí piensa continuar trabajando; aunque estudió computación –mientras trabajaba en la primera empresa- prefiere estar en el área de producción. Su trayectoria laboral y de vida es de continuidad, ella desde pequeña estaba consciente de la necesidad de contribuir con su trabajo para el bienestar de la familia, su deseo era crecer para poder hacerlo, *“... ya quería estar grande para trabajar, por ver la necesidad y todo eso, ya tienes otra mentalidad, no piensas tanto en ti”*.

Gardenia no es pasiva, se puede decir que es una mujer independiente por lo que su modo de conciencia es de acoplamiento y aunque en la primera empresa vivió un proceso de promoción, en su

segunda experiencia de trabajo no pudo desarrollar este mismo modelo de identificación y al enfrentarse al no-reconocimiento prefirió dejar el empleo.

El significado del trabajo para esta joven está muy ligado a la importancia que tiene para ella la familia, si bien Gardenia ha incorporado el mundo del trabajo en la maquiladora como parte de la definición de sí misma, su pertenencia a un familia indígena sigue siendo central en la definición de su identidad.

Jóvenes y tijuanaenses

Lucía, Mirta y Lina son jóvenes de 16 a 22 años, nacieron en Tijuana y crecieron en esta colonia, donde muchas mujeres jóvenes han tenido la experiencia de trabajar en la maquiladora. Mirta cuenta que fueron un grupito de cinco amigas a buscar trabajo a la Panasonic, algunas de ellas fueron para ver que se sentía y no duraron más de una semana en este empleo. Lo que da cuenta de que el trabajo en la maquiladora es parte de la vida de muchas mujeres y hombres que viven en esta colonia. En los tres casos, al menos un miembro de la familia –la madre, el padre o hermano- trabaja en alguna empresa. En el caso de Lucía es su padre el que tiene ya varios años trabajando en la misma empresa donde ella entró hace casi dos años, es una fábrica de costura. Como muchas de este tipo las y los trabajadores tienen un sueldo base, pero el ingreso principal depende de la cantidad de piezas que procesen en una jornada de trabajo. Esta forma de remunerar el trabajo constituye una manera particular de relacionarse con el trabajo, puesto que sus ingresos dependen de su capacidad individual, como menciona Lucía, ellos en realidad no necesitan supervisor.

Las tres ven al trabajo en la maquiladora como temporal, tienen expectativas de seguir estudiando, sobre todo, Lina que trabaja para pagarse la preparatoria y planea estudiar una licenciatura. A pesar de que ingresar a la maquiladora no significa una ruptura con su identidad heredada, pues cuentan con varios referentes que hacen de este trabajo parte de su entorno, no pareciera que estuvieran construyendo un sentido de pertenencia sólido a la empresa, es una relación más instrumental con el trabajo. Su identidad laboral como su propia identidad personal se encuentra indefinida, cercana al modelo flexible.

Aunque su modo de conciencia es difícil de definir, podemos decir que no son jóvenes pasivas, Lina tiene un proyecto de desarrollo personal definido y sabe que su participación en el mercado de trabajo de las maquiladoras le permite ganar autonomía. Lucía sin un proyecto de vida tan definido, tiene expectativas positivas de desarrollo fuera de la fábrica. Lucía y Lina se encuentran en proceso de definir una forma de enfrentar las relaciones de poder en el trabajo del tipo acoplamiento. Mientras que Mirta, tiene ciertos rasgos del modo de resignación, recién tuvo un hijo y lo ha vivido como un acontecimiento que le ha llegado del exterior, como un destino predeterminado.

5.3 Los modos de vida típicamente urbanos

Cuadro 3. Modos de vida típicamente urbanos: casos según transacciones objetivas y subjetivas, y forma identitaria en el trabajo

| Caso | Nombre | Transacciones objetivas Reconocimiento/no recon. | Transacciones subjetivas Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria En el trabajo |
|--|---------|---|---|---------------------------------------|
| <i>red social</i> | | | | |
| 14 | Andrea | Reconocimiento | Ruptura | Flexible |
| 15 | Isela | Reconocimiento | Continuidad | De empresa |
| <i>Habitantes en fraccionamiento de interés social</i> | | | | |
| 16 | Beatriz | Reconocimiento | Ruptura | Flexible- de Empresa |
| 17 | Anabel | Reconocimiento | Ruptura | Flexible- de Empresa |
| 18 | Rosa | Reconocimiento | Ruptura | Flexible- de empresa |
| 19 | Lorena | Reconocimiento | Ruptura | Flexible |
| <i>red asociativa</i> | | | | |
| 20 | Tamara | No reconocimiento | Ruptura | Fuera del trabajo |
| 21 | Cecilia | No reconocimiento | Ruptura | Fuera del trabajo |
| 22 | Mara | No reconocimiento | Ruptura | Fuera del trabajo |

La pertenencia a una red social

Josefa es otra de las personas que me ayudó a ponerme en contacto con trabajadoras y trabajadores de la maquiladora, es una mujer originaria de Acapulco. Josefa ha sido cabeza de su familia, fue la primera en emigrar hacia Tijuana, ha trabajado en el servicio doméstico desde que llegó a esta ciudad y es líder de una pequeña comunidad de guerrerenses. Muchos de ellos han llegado a Tijuana utilizando el conocimiento y los medios que Josefa les proporciona; les ayuda a conseguir vivienda y les informa sobre las fábricas que están solicitando personal. Cerca de seis o siete familiares suyos, más o menos cercanos, son los que han venido a Tijuana buscando mejorar sus condiciones de vida; pero a diferencia de la

comunidad de sinaloenses, han llegado a habitar en viviendas rentadas, por lo tanto, no tienen la misma relación con el territorio, su anclaje al lugar es endeble y tienen un modo de vida más individualizado.

Isela¹³⁴ vive en la colonia Buena Vista en un conjunto construido en las laderas del cerro, son unos seis cuartos que se rentan. Isela y su familia ocupan: uno para dormir y otro donde tienen la cocina, un comedor, la televisión y la sala. Los otros cuartos los habitan un hermano y un primo lejano. Ella tiene 24 años de edad, se casó muy joven en Acapulco, después de casarse dejó de estudiar y, al poco tiempo, tuvo su primer hijo. Emigró junto con su marido y sus dos hijos a Tijuana en busca de empleo, pues los ingresos de su pareja habían caído considerablemente y las necesidades aumentado. Al llegar a esta frontera, los dos entraron a trabajar en la misma fábrica, en el turno de la noche. Al poco tiempo vinieron también los padres de su esposo y su hermano, por ahora es su suegra quien les ayuda en el cuidado de los hijos y planean pronto traerse a su madre.

La fábrica de DVD y CD-ROM es su primer empleo, empezó en el puesto de empaque y a los seis meses pasó al área de control de calidad, por lo cual logró incrementar sus ingresos. A pesar de que recién se incorporó a la empresa y tiene poco de vivir en Tijuana, Isela parece acoplada al trabajo; las mejoras en sus condiciones de vida la llevan a vivir de manera afirmativa la transición identitaria que implican su nuevo rol como trabajadora y el cambio de modo de vida por el proceso de migración reciente. Además percibe un ambiente de reconocimiento en su trabajo, como puede interpretarse en su respuesta:

-“¿Allí puedes estar en un puesto mejor?

-Pues allí a veces salen promociones, como una muchacha que estaba en calidad subió y ahora es de recursos humano, allá arriba. A veces ellos mismos te dan promoción interna, los que no quieren se cambian, en unas semanas un señor que estaba en calidad se fue a técnico; allí tienes oportunidad de que si tienes tiempo te pones a estudiar algo de electrónica, ellos te dan oportunidad de ser técnico.

-¿Y a ti no te gustaría?

-A mí si me gustaría pero no sé si podría, creo que no me daría tiempo, yo tengo que cubrir mis doce horas. Eso tendrá que hacerlo en mi día de descanso y no quiero desatender a mis hijos porque a veces se quedan llorando, que no quieren que vaya a trabajar. Raras veces faltó, pero a veces ellos me dicen no vaya y se ponen llore y llore. Les digo -mira papi, mami yo tengo que ir a trabajar para comprarles todo lo que ustedes quieran, ustedes quieren cornflakes, quieren leche, quieren cosas que pasan vendiendo, yo tengo que trabajar para eso, tu papá también-”.

Este conflicto con su rol de madre y el trabajo empieza a provocarle ambivalencias respecto al futuro, pues no sabe si podrá seguir en la empresa cuando sus hijos comiencen a ir a la escuela. A pesar

¹³⁴ Véase el cuadro 3.

de que tiene expectativas de progreso en la empresa, su mayor preocupación es descuidar a sus hijos y no poder seguir adelante.

Aunque Andrea no es de Guerrero sino de Sinaloa es parte de esta comunidad, pues vive con Josefa y comparte lazos de amistad y solidaridad con esta comunidad desde hace más de cinco años. Ellas viven en un cuarto redondo, allí tienen una cama grande, una mesita de comedor, una cocineta y varios aparatos electrónicos. Es un cuarto construido dentro de un taller de reparación de automóviles, el dueño del taller se los presta a cambio de que cuiden el lugar.

Andrea comenzó a trabajar en su pueblo desde los trece años en una empresa empaedora de alimentos, emigró a Tijuana junto con su madre y sus hermanas hace ocho años. Aquí ha tenido una trayectoria laboral precaria y fluctuante: primero buscó empleo en un mercado, después estuvo unos cuantos meses de empleada en Panasonic, donde se salió porque la liquidaron; en la segunda empresa que la empleó tampoco completó el año como trabajadora, ya que las condiciones de trabajo no le parecían adecuadas; después trabajó un tiempo como promotora de carnes frías; y actualmente tiene un año trabajando en Plantronix, una empresa que fabrica teléfonos de manos libres. Allí Andrea empaeca cerca de doscientos aparatos diariamente, tiene el turno de seis de la tarde a seis de la mañana, la empresa tiene un comedor y transporte que la deja cerca de su casa.

Andrea es madre soltera, su pareja la abandonó cuando recién quedó embarazada. Esta nueva condición de madre la ha enfrentado a un cambio en su manera de vivir, aunado a una trayectoria laboral fluctuante y a la incertidumbre identitaria propia de su edad, hacen de este un caso de identidad difusa, flexible. Esta indefinición de su identidad en el trabajo se manifiesta también en sus expectativas que aun cuando le parecen inciertas, expresa su deseo por irse a trabajar al otro lado, la anima el hecho de contar con familiares que viven allá y pueden ayudarla.

El modo de conciencia de Andrea se encuentra entre el acoplamiento y la resignación, su nuevo rol como madre ahora la enfrenta al reto de gestionar la doble presencia.

Habitando en fraccionamientos de interés social

El conjunto habitacional de interés social “Infonavit Latinos” está integrado por varios edificios y casas habitación, se encuentra localizado al sureste de la ciudad y en los alrededores hay varias empresas maquiladoras instaladas y a medio kilómetro se encuentra el Parque Industrial Pacífico. Los departamentos son pequeños y se encuentran deteriorados, la colonia es conocida por los problemas de violencia, drogadicción y delincuencia¹³⁵. Estos problemas dan cuenta de un resquebrajamiento del tejido social que afecta a estos colonos, muchos de ellos, trabajadores (as) de las maquiladoras.

¹³⁵ Véase en el periódico Frontera las distintas referencias a esta colonia del 2005 al 2007.

Esta unidad habitacional se construyó hace poco más de veinte años, en ese entonces, no había escuela primaria para los niños. Algunas madres de familia se organizaron para dar clases en uno de los edificios, después lograron que les dieran un terreno y poco a poco construyeron la escuela que ahora tiene la colonia.

Beatriz fue una de las que participó en este proceso, sus hijos estaban pequeños y aún estaba casada, en ese tiempo había dejado de trabajar por atender a sus cuatro hijos. De soltera había trabajado en el servicio doméstico en la Ciudad de México. Ella es de Oaxaca y a los dieciséis años se fue a trabajar a esta ciudad, posteriormente, se vino a Tijuana junto con una tía y aquí empezó a trabajar en una fábrica de juguetes, en Matell.

Después de un par de años dejó la empresa porque le pagaban muy poco, ya con sus hijos pequeños trabajaba temporalmente en alguna fábrica, dependiendo de la capacidad económica de su marido, pues cuando él no tenía empleo ella comenzaba a trabajar. Actualmente se encuentra divorciada, es jefa de familia con una pareja que eventualmente le ayuda con los gastos de la casa. Tiene cuatro años trabajando en una empresa que produce instrumentos médicos, pero la entrada y salida del mercado de trabajo ha marcado su trayectoria laboral que ha sido precaria y fluctuante.

La maternidad, la inestabilidad de la pareja y la precariedad de sus condiciones de vida han llevado a Beatriz a una situación de exclusión y a una constante reconstrucción de su identidad, por lo que su modo de identificación en el trabajo es difusa o flexible. Sin embargo, ella se asume como una mujer trabajadora, pues piensa que no podría dejar de trabajar aun cuando alguien la mantuviera, ya está acostumbrada a esta forma de vida e incluso los días de descanso siente desesperación por quedarse en casa. Esto da cuenta de una inercia construida cotidianamente por una mujer que no es pasiva, que por su propio esfuerzo ha resistido su situación de marginación. En medio de esto el trabajo en las maquiladoras le ha permitido asumir la responsabilidad de mantener a sus hijos, pero su modo de conciencia es de resignación tanto por la centralidad que ha tenido en su vida el ámbito de la reproducción, como la aceptación de las condiciones de trabajo como algo ya dado que no puede cambiar, a pesar de que *“... lo que gana uno en la maquiladora apenas alcanza para comer, tiene uno que buscar que rinda el dinero”*.

Anabel y Rosa son también casos con una forma identitaria flexible y que tienen un modo de conciencia de resignación pero con matices, pues no son del todo mujeres pasivas. Para ellas el trabajo ha sido un actividad que les ha ayudado a enfrentar la precariedad de sus condiciones de vida, su trayectoria laboral ha sido fluctuante, han estado en tres empresas distintas, estos cambios han estado asociados ha distintos eventos, como el cambio de residencia, la liquidación y la maternidad.

Las dos cuentan con el apoyo de otros miembros de la familia para gestionar la doble presencia: la madre de Rosa es quién se encarga del cuidado de los niños cuando ella se va al trabajo; y Anabel comparte esta responsabilidad con la madre de su exmarido.

Aunque las dos tienen representaciones distintas de su experiencia en el trabajo, es interesante que coincidan en percibir este tipo de trabajo como rudo, poco femenino. Por ejemplo, Rosa cuenta de su experiencia en el área de soldadura tanto en Panasonic como en Amigo Tecnología:

“En Panasonic empecé soldando pero como el humo me hacía un poco de daño me pasaron a ensamblar componentes. En Amigo Tecnología comencé a soldar en hielo, duré un poco más de tiempo. Se trata de meter una placa hacia el hielo y soldarlo en el hielo, pero no duré mucho en eso porque es más trabajo de hombre, es más fácil para un hombre que para una mujer. Es una máquina que tiene agua con hielos uno tiene que meter las manos baja el aparato y tiene que poner el cautín, pero de meter mucho las manos en agua como que se entumen y yo no me impuse. Usaba guantes pero a veces no se pueden usar los guantes, estorban y pedí mi cambio y me llevaron a un cuartito donde ponen componentes o donde arman plaquitas.”

Estas experiencias dan cuenta de la dificultad de Rosa para apropiarse de este mundo de trabajo masculinizado¹³⁶ frente al que ha tenido que realizar transacciones objetivas y subjetivas para adaptarse a ellos.

Por su parte, Anabel devela su sentido de pertenencia a un tipo de mujer poco femenino, delimitando una frontera entre las trabajadoras de piso de las maquiladoras y quienes trabajan en las oficinas, y afirmando la noción de sentido común de que el trabajo no calificado no tiene mucho valor:

“-¿Qué te gustaría que hicieran tus hijos de grande?”

-Yo a la niña la traigo cortita, le digo que estudie porque yo no estudié y a mí sí me gustaría que ella estudiar así como sus tías, que ya están en la preparatoria; que hagan su carrera y que trabaje, un buen trabajo y que trabaje menos y que gane bien, no como yo, porque ella decía que iba a trabajar en una fábrica como yo. Pero hace poquito fuimos a una fábrica y me pregunta -¿esas otras muchachas trabajan como tú?- habían salieron a comer de la maquiladora, le digo sí yo hago eso. Cuando salió una muchacha muy arregladita, me dice -¿y esa otra que hace mami?- No le digo ella está en una oficina, en una computadora, me dice -yo quiero ser como esa, quiero trabajar sentada nada más en una oficina, así bien bonita como esa-, le digo pues para eso tienes que estudiar primaria, secundaria, preparatoria, así como tus tías, le digo para que trabajes en una maquiladora si quieres pero no como yo, en la oficina que te paguen bien y andes bien bonita como esa y ya trae eso ahora en la cabeza”

El caso de Lorena es muy particular, puesto que a diferencia de otros en los que es difícil interpretar los procesos de ruptura, la trayectoria laboral y biográfica de Lorena se encuentra claramente definida desde la ruptura en varios dominios de su vida. Este caso ilustra ejemplarmente la condición contemporánea, puesto que muestra un proceso de reconstrucción de la identidad que se resuelve

¹³⁶Masculinizado en el sentido de Borderías (1996).

mediante una intensa actividad reflexiva y que da cuenta de la importancia de la construcción de la persona en la sociedad actual.

Aunque en un principio he definido en su trayectoria laboral como precaria, es necesario explicar algunos matices sobre ello. La primera ruptura a la que se enfrenta Lorena es con su padre y es el principio de una historia de vida de negación de los modelos de vida establecidos:

“Yo toda la vida decía quiero estudiar medicina, yo quiero estudiar pediatra y quiero estudiar medicina... y el señor[su padre] estaba terco de que yo fuera secretaria bilingüe, porque él trabajaba en el tecnológico y era de mantenimiento. Y según las normas del tecnológico, como él ya tenía su planta, tenía derecho a -cuando él se jubilara- meter a alguien de la familia a su planta. Su ilusión era que yo fuera secretaria para cuando él se jubilara entrara en su lugar. Llega la oportunidad y conocíamos a una amiga de ellos que es jefa de enfermeras del ISSSTE y viendo mis aspiraciones, me dice -sabes qué quieres estudiar medicina, métete primero a la escuela de enfermería te vas a ahorrar tiempo, dos años y terminas y luego te metes a la facultad de medicina, te voy a arreglar todo y te voy a mandar a Guadalajara-. Pues sí, consiguió que me admitieran en la escuela de enfermería de la Universidad de Guadalajara y yo me iba a quedar en su casa con la mamá de ella. Todo me arreglaron y el señor no me dejó ir y no me dejó ir, al contrario, me llevó a la secundaria e íbamos discutiendo lo mismo, cuando me dice o estudias lo que yo quiero o no estudias nada, pues sabe qué no estudio nada y no me lleve a la secundaria porque ya no voy a entrar, llegó se paró en la escuela y yo ya no me bajé del carro, se dio la media vuelta y llega y le dice a mi mamá -allí está ya no va a estudiar-. Y ya por su orgullo de él y el mío ya no seguí estudiando. Ahora decirte que yo renuncié a mi sueño, no, porque hace como cinco años, me metí a la Academia de Rescate de Cruz Ambar y a la Academia de Rescate Alpino, por parte de protección civil estudiamos una carrera e hice mi carrera de técnico en urgencias médica a nivel I, a nivel II y me quedé para hacer mi examen de paramédico”.

Lorena es tijuanaense y a los quince años se cruzó por la vía rápida al otro lado junto con su madre, una tía de ella la recomendó para que empezara a trabajar allá, en una fábrica de ropa. Al principio se le dificultó entrar pues no pasaba las pruebas de costura, pero una vez que adentro, empezó una carrera dentro de la empresa, hasta que llegó a trabajar en un área de costura especializada. En este empleo Lorena se sintió muy satisfecha y bien remunerada.

A los dieciocho años quedó embarazada, como ella misma lo explica. Este evento la llevaría a otro cambio en su vida. Decidió regresar a Tijuana a tener a su hijo:

“Yo siempre dije voy a tener mi hijo, yo no quiero un matrimonio, y me voy a quedar con mi hijo. Entonces iba a cumplir diez y ocho cuando salí embarazada. Y me vine, porque lo contrario a muchas personas yo no quería estar con la indecisión, me quedo aquí por mi hijo o porque mi hijo me va a

emigrar a mí, o porque esto, dije no, si soy mexicana, mi hijo tiene que ser mexicano y me vine para acá, y aquí nació”

Lorena no es una mujer convencional, la decisión de tener un hijo fuera del matrimonio y tenerlo en México, da cuenta de su determinación y de su capacidad para construir su historia personal. A los pocos meses de tener a su hijo comenzó a trabajar en una empresa de aparatos electrónicos, donde rápidamente paso de ensambladora a supervisora.

No pudo continuar en esa empresa porque la cambiaron de turno y entró a otra donde estuvo cerca de tres años, pero falleció su madre y tuvo que renunciar para cuidar a su hijo. Entonces, *“... duré como dos años sin trabajar en maquila, sino que me salían trabajitos, por decir en el Swap Meet, eran trabajos donde me permitían llevar al niño, a limpiar casa y esto. Lo que me ayudó mucho, es que me gusta mucho aprender, entonces yo sabía manualidades, repostería y aparte la costura. A veces me llevaban oye que no me subes el pantalón, que esto, que lo otro, hacía manualidades y en los puestos me daban oportunidad de venderlos. Decoraciones para las fiestas de los niños, recuerdos, todo eso. Entonces, así hasta que conocí al señor padre de mis otros dos hijos”.*

Después de varios años sin trabajar regresó a una maquiladora de costura en horario nocturno, lo cual le permitía atender a sus hijos, enviarlos a la escuela y dejárselos a su padre durante la noche: *“...me empecé a deprimir, no hice mucho caso, luego se presentó la oportunidad de empezar a trabajar en la Robinson, en le turno de la noche. Le dije a él y dijo - no es que vamos a empezar a tener problemas que no se va a poder, que esto, que lo otro-. Le insistí, dijo que sí y me fui a trabajar.*

-Eso te ayudó, ¿te sentiste bien?

-Sí me sentí bien, pero a la vez con más fuerzas para decir es que yo no ocupo nada, y él empezó también a resentir, porque de hecho una de las cosas que él resentía, es que yo nunca dejé de perder mi independencia, no dependía de él, porque yo seguía haciendo lo que yo sabía hacer, yo vendía cosas y siempre traía dinero. Y eso no les gusta.”

Cuando la entrevisté iba a cumplir seis años en esta empresa, pero trabajaba en el turno de la mañana y tenía casi tres años de haberse divorciado de su esposo. Esta separación fue el producto de un proceso doloroso de reconstrucción de su identidad, pues en los últimos años intentó suicidarse en dos ocasiones porque no podía aceptar su homosexualidad, a la vez que ya no podía definirse a partir de la mirada de los otros: *“me cansé de ser lo que los demás querían que fuera, esposa, madre, mujer de familia”.*

Una vez que reconstruyó para sí misma su identidad sexual, entonces comenzó el proceso de reconstrucción de su identidad para los otros. Pero el rechazo a su nueva identidad no sólo ha estado en el mundo fuera del trabajo sino también adentro. La supervisora constantemente le recuerda *“... es que yo la conocí madre,... te conocí normal, es que no soy anormal, no me salió un ojo, no me creció otro brazo,*

no me salio otra pierna, ... es que tú terminaste un matrimonio, es que tú ... Yo no terminé nada, es que tú no puedes hablar de mi vida, yo sigo dándole al trabajo y haciendo mi mejor esfuerzo todos los días”.

Lorena sabe que en su puesto de trabajo es donde puede obtener más altos ingresos, tener un puesto de mayor jerarquía no necesariamente significan mayores ingresos, por eso prefiere continuar en donde está, allí ella tiene el conocimiento y la capacidad para ganar bien. Pero el rechazo de la supervisora y de algunos compañeros, enfrentan a Lorena a la disyuntiva de continuar en esta empresa, por eso se plantea en el futuro emprender un negocio por su cuenta. Antes de su proceso de transición identitaria, el ambiente de trabajo era de reconocimiento, por lo que ha seguido un modelo de identificación en el trabajo flexible. Ahora tal vez enfrente un proceso de exclusión en el trabajo, pero su independencia y capacidad de agencia son una expresión de un modo de conciencia de acoplamiento. Además, la complejidad del proceso de construcción de su identidad la ha llevado resolver su necesidad expresiva como rescatista, manteniendo una relación más instrumental con el trabajo en la maquiladora. Esta fragmentación de sus mundos de vida es parte de su estrategia para el desarrollo personal.

La reconstrucción de la identidad de Lorena ha implicado varias dimensiones, entre ellas el ámbito de la reproducción ha perdido centralidad, dando lugar a una centralidad pluridimensional en la que el trabajo remunerado y el trabajo por vocación forman parte de su vida. Esta representación de la familia da cuenta de dicha transición:

“La familia para mí es muy importante, pero también pienso que, cómo te diré, que no se te puede volver tu centro, tu eje, porque te fijas tanto en tu eje de la familia que muchas veces, tú como persona te olvidas de ti y te enfocas nada más en ellos o será por lo que he vivido.”

Por otro lado, la independencia económica que ha logrado por su trabajo se ha materializado en la casa donde actualmente vive; de todas las mujeres entrevistadas es la única que por ella misma ha reunido los puntos para obtener un crédito del Infonavit para vivienda.

La pertenencia a una red asociativa

Otras mujeres a las que entrevisté son las que han formado parte del Centro de Información de Trabajadores y Trabajadoras de Acción Comunitaria (CITTAC) o de la organización Casa de la Mujer Factor X. Ambas organizaciones surgieron a principios de los noventa, teniendo como principal grupo de interés la problemática de las trabajadoras de la maquiladora.

El CITTAC tiene como eje de su actividad la defensa de los derechos laborales a través de asesorías legales en los conflictos individuales con las empresas, y fungiendo como abogados defensores directamente. Este ámbito de acción constituye no sólo un servicio que prestan gratuitamente, sino principalmente un medio para acercarse y organizar a las y los trabajadores de la maquiladora, participando también en movimientos que buscan la constitución de sindicatos. Se consideran una

organización de base que además de fungir como representantes legales de las trabajadoras, tiene la misión de recuperar la memoria histórica de las luchas de este sector de la población, como una necesidad frente a la corta duración de las y los trabajadores en estos empleos, pero también ante la inexperiencia en la organización de sindicatos y defensa de los derechos laborales¹³⁷.

Desde el 2002, el CITTAC ha logrado sistematizar su trabajo a partir del acceso a un local, lo cual le ha permitido tener mayor capacidad de difundirse y consolidar sus relaciones con otras organizaciones. La participación en distintas redes internacionales, nacionales y locales de movimientos afines a los y las trabajadoras de la maquiladora ha sido muy importante para consolidar su propuesta.

Mientras que Factor X surge más ligada al movimiento feminista, las fundadoras de esta ONG comenzaron a hacer trabajo comunitario con colonos que fueron damnificados por la apertura de las compuertas de la presa en 1986 y que ante la pérdida total de sus viviendas, se organizaron para la ocupación de terrenos en distintos puntos de la ciudad¹³⁸.

La mayoría de las mujeres afectadas eran trabajadoras de la maquiladora, por lo que decidieron encausar su trabajo hacia este sector de la población. En un principio tenían tres programas de trabajo: capacitación en derechos laborales, violencia intrafamiliar y asesoría legal. Posteriormente estos programas se transformaron en áreas de trabajo: capacitación, servicios e investigación.

A partir de su relación con la Coalición de Salud Ambiental de San Diego, recibieron un financiamiento para adaptar la metodología de capacitación que esta organización utilizaba al proyecto de Factor X. A partir de esta propuesta lograron formar tres generaciones de promotoras multiplicadoras de los derechos laborales. En el área de servicios contaban con abogados laborales y civiles, y en investigación concluyeron un proyecto sobre trabajo a domicilio.

Factor X fue una organización que promovió la constitución de redes de mujeres en general y de trabajadoras de la maquiladora en particular, a lo largo de la frontera y de otras ciudades del país. Asimismo logró contar con recursos para desarrollar su trabajo a partir de los apoyos de sindicatos y ONG canadienses y europeos. Además, formó parte de la red internacional Woman Working World Wide. Actualmente, Factor X dejó de existir como tal, en su lugar se conformó el Colectivo Feminista Binacional de Tijuana y las promotoras de los derechos laborales y de la mujer.

A partir de su experiencia de vida y de participación en estas organizaciones civiles, las tres mujeres entrevistadas han construido un modo de conciencia resistente y una forma identitaria fuera del trabajo. Su biografía laboral y de vida es de ruptura y han vivido en el trabajo situaciones de no-reconocimiento y negación de su identidad. La experiencia de trabajo en la maquiladora ha significado, en

¹³⁷ Entrevista con uno de los fundadores del CITTAC.

¹³⁸ Esta información fue recabada a partir de la entrevista a una de las fundadoras de Factor X.

menor o mayor medida, un proceso de exclusión que se expresa en sus expectativas de desarrollo fuera de la maquiladora. A continuación, presento los distintos caminos seguidos por Tamara, Ceci y Mirna.

Tamara es de un pueblo de Veracruz, no logró terminar la primaria y a los dieciséis años se fue a Orizaba a trabajar como empleada doméstica, al poco tiempo se vino a Tijuana con la familia para quienes trabajaba. Su trayectoria de vida ha estado muy marcada por los cambios de pareja y su orientación hacia el ámbito de la reproducción. Al año de haber llegado a Tijuana se casó y dejó de trabajar, durante los cuatro años de su primer matrimonio tuvo dos hijas, pero su pareja no le daba seguridad económica y prefirió separarse y regresar a su pueblo de origen.

Allá tuvo otra pareja y tres hijas más, pero de nueva cuenta la situación económica la hizo volver a emprender el viaje hacia Tijuana, con muchas limitaciones llegó y consiguió trabajar en una casa donde podía vivir con sus cinco hijas, pero al poco tiempo tuvo que salir de ese trabajo:

“El señor tomaba muchísimo y se descontrolaba y yo me asusté y me salí y busqué otra amiga. Estuve viviendo con ella unos tres meses pero había días que no teníamos ni para comer y entonces uno de los hijos de ella me dijo -vamos a las maquilas a ver si te acomodas-, fue de la manera que yo entré a la maquila”.

Este fue el comienzo de una trayectoria laboral sumamente cambiante, las decisiones sobre dejar de trabajar o cambiarse de maquiladora o alternar con trabajo doméstico estuvieron determinadas por la dinámica familiar. A sus cuarenta y ocho años, Tamara ha tenido tres parejas, con cada una de las cuales tuvo descendencia: siete embarazos en total y cinco hijas vivas. La infidelidad y el maltrato fueron los principales motivos de separación, tenía una posición de sumisión frente a los hombres, que pudo superar a partir de los talleres y pláticas en las que participó con Factor X, una organización no gubernamental con la que hizo contacto cuando cursó la primaria en una de las primeras fábricas en las que trabajó:

“Yo ya no me siento igual porque antes uno no sabía que tenía derechos; por ejemplo, que el marido no te gritara, no estuviera detrás de ti, verdad, para uno era normal. El papá de mis hijas, el segundo marido que tuve, ése me ponía mis tranquilizantes, yo creo que el día que no me las ponía, yo no andaba contenta. Entonces ya ahorita yo veo las cosas así, ya después cuando yo conocí al papá de mi otra hija yo ya estaba en Factor X, pues a él desde un principio yo lo acostumbé a que a la hora que me decían que teníamos que hacer una parada en tal fábrica, yo no le decía -sabes qué me dejas ir-, yo agarraba y me iba”.

Sin embargo, esta conciencia de sus derechos y la autonomía ganada por Tamara tuvo un costo para ella, pues dejó a su última pareja por las dificultades para negociar una relación más equilibrada y recíproca:

“Una amiga de él me dice: -es que tú tuviste la culpa porque pues te llamaban para acá y allá vas, tú no le decías sabes qué ¿me dejas ir o qué pues?-. No pues así es, él me conoció así... a veces sí le decía -me das permiso, te hago de comer esto o lo otro, ya me puedo ir-. Yo le decía -no te quedas sin comer-, la ropa allí la tenía, yo hacía también por atenderlo. Y lo que no me parecía de él, es que si yo llegaba a las seis de la mañana con gusto a hacerle desayuno o un lonche, pero a veces tenía que pararme porque a cierta hora tenía que estar su lonche, yo ya no puedo dormir después; y le decía -déjame dormir, dime qué quieres que te haga, déjame un recado qué quieres de lonche, yo llego de trabajar te lo hago y te lo dejo allí, yo me duermo tú ya te vas y ya me levanto más tranquila-. Siempre andaba de malas porque me levantaba, -no, es que tú tienes que atenderme a mí que me importa que tú trabajes o que no trabajes- él decía. Entonces, cuando trabajaba en la Panasonic -porque pedí permiso de un mes, porque estaba yo haciendo tiempo para que me dieran la visa- no podía salirme así nomás, no había trabajo, había permisos, no sé si yo tomé dos meses de permiso, yo lo que no quería era perder el seguro, perder el tiempo. Y le dije -ya que me den la visa voy a renunciar, para que me mantengas- a lo que me contestó: - ¡Ay estás loca yo que te voy a estar manteniendo, lárgate a trabajar!-. Entonces eso fue lo que a mí no me pareció, si él me quisiera me diría pues no trabajes”.

Tamara ha trabajado en distintas fábricas, en la primera hacían mascarillas de oxígeno y cánulas, allí duró tres años, pero al separarse de su primer esposo se tuvo que cambiar de casa y prefirió irse a otra fábrica más cerca de su nuevo domicilio. Este domicilio fue lo único que le dio cierta estabilidad a su vida, pues era una vivienda que su primer esposo obtuvo con un crédito y que con el tiempo ella logró poner a su nombre.

Luego trabajó en una fábrica de medicamentos pero renunció por los problemas con sus compañeras de trabajo, de allí se pasó a una fábrica de cables, donde estuvo empleada por cinco años. De nueva cuenta los problemas familiares fueron el motivo de su renuncia, pues su pareja no lograba tener una buena relación con las niñas más grandes que no eran sus hijas. Después de esto se fue al otro lado de la frontera a buscar empleo como trabajadora doméstica, cerca de un año se iba entre semana y venía los fines de semana para estar con sus hijas, pero:

“Ya no quise ir porque la niña iba al kinder y ya no me quise ir a trabajar para allá. Entonces fue cuando entré a una fábrica de cascos que estaba en barranquitos, estaba yo en el día, se hacían cascos para moto. Allí estuve unos tres meses porque yo pensaba que me iban a servir los talones de cheque para sacar el pasaporte de las niñas, pero como no fue así me cambié de fábrica”.

Regresó a la fábrica de medicamentos donde había estado antes; allí participó por primera vez en una protesta en contra de la empresa, porque había indicios de que iba a cambiarse de ubicación. Como consecuencia de su participación en la organización de las trabajadoras, Tamara fue despedida.

Pero otros factores relacionados con las condiciones de trabajo también influyeron en las decisiones de Tamara para buscar otra fábrica: en una de ellas le cambiaron de turno a la mañana, porque bajó la producción de la fábrica; en otra trabajaba nueve horas parada por lo que enfermó y tuvo que renunciar.

Actualmente está trabajando en una fábrica donde hacen lentes, tiene turno de noche y trabaja de domingo a jueves, gana poco más del salario mínimo, pero ya nada más mantiene a una de sus hijas, pues las otras ya hicieron su vida, se casaron siendo muy jóvenes y algunas de ellas ya tienen hijos. Cuando sus hijas tenían alrededor de diecisiete años ella las llevó a trabajar a una maquiladora, pero sólo temporalmente porque ninguna siguió el camino de su madre y dos de ellas participan activamente como promotoras de los derechos de la mujer.

Tamara mantiene una actitud crítica hacia las empresas maquiladoras, pero está consciente de su vulnerabilidad por lo que prefiere ser cautelosa en sus formas de protesta:

“Cuando te dan un contrato es para ensamblar y ¿qué es lo que pasa? A veces te mandan hasta a lavar los baños, te mandan a barrer, te mandan a sacudir, o por ejemplo, la gente que trabajó en Panasonic la sacaron afuera, yo lo veía mal. Yo antes lo veía de otra manera, ahora lo estoy aceptando pero por mi edad, porque batallé mucho para acomodarme en una fábrica. Ahorita yo, pues me dicen -ponte a barrer-, ¡Ay Dios mío! pues ni modo me tengo que poner a barrer, no tengo de otra, si yo tuviera dieciséis o diecisiete años, les contestaba: -¿Por qué me voy a poner a barrer?-. Pero muchas veces uno se ve en la situación que está la persona y pues aunque conozca mis derechos, aunque yo sepa que esto es ilegal tengo que hacerlo, así muchas personas. En la maquiladora estamos muchas madres solteras que la necesidad nos hace aceptar todas las cosas, aunque sean malas, aunque no estén bien, pero aún así yo también he alegado pero ya ahorita ya me pongo a pensar un poquito”.

No piensa continuar en la maquiladora, solamente está esperando para poder renovar su pasaporte y probar un empleo mejor pagado en Estados Unidos. Mientras tanto y con muchas limitaciones ella continúa dando información a sus compañeras y compañeros de trabajo sobre sus derechos y junto con otras ocho mujeres intentar continuar con la labor que durante diez años realizó Factor X. A pesar de su actividad a favor de los derechos laborales y de la mujer, que la han llevado hacia un modo de conciencia resistente, en los hechos Tamara se enfrenta a dificultades para llevar a la práctica sus convicciones teniendo que asumir una actitud del tipo alienación, por la incapacidad de reaccionar frente a situaciones que considera injustas.

A diferencia de los otros dos casos, el tipo de trayectoria laboral de Cecilia es precarizada, puesto que en Mazatlán -su lugar de origen- estudio una carrera técnica en hotelería y un par de años se desempeñó como cocinera. En esos años “... era diferente, era hija de familia, mi mamá en la casa,

trabajábamos para vestirnos, para ayudarlo en la casa. Somos cuatro hermanos y mi mamá es mujer separada, trabajábamos para ayudarlo. Era menos presión, no pagábamos renta teníamos casa. Allá no es como aquí que andas acelerado, allí entras a un trabajo a las ocho, nueve de la mañana, es diferente; aquí a las cinco o cuatro ya tienes que estar de pie, para irte a trabajar”.

Cecilia emprendió el viaje a Tijuana motivada por una amiga que le transmitía una imagen muy positiva de la ciudad, pero también por enfrentar una decepción amorosa. Al poco tiempo de llegar se gastó todos sus ahorros y tuvo que empezar a trabajar, pronto encontró empleo en una fábrica cerca de su casa. En esta fábrica trabajó cerca de tres años, primero en el área de control de calidad y luego como supervisora. Renunció a esta empresa porque cambiaron sus condiciones de trabajo y no quisieron aumentarle el sueldo, a pesar de la intensidad del trabajo y la responsabilidad que ella tenía. Este episodio fue uno de las primeras experiencias de no reconocimiento que Cecilia vivió como trabajadora de una maquiladora:

“Cuando pedí mi aumento de cincuenta pesos fue porque entró una, se quedó una vacante de una supervisora de turno, entonces, entró una que era licenciada en no sé que fregados y a ella le pagaban seiscientos pesos y yo ganaba quinientos cincuenta y yo hacía su trabajo. Entonces yo no sentía que fuera justo porque ella no sabía hacer nada en toda el área, si se descomponía un máquina y tenía que ir a checarla, si se le quebraba una aguja yo tenía que irse a poner, como yo ya sabía donde ir por material. Entonces dije -no ella es la que está ganando y yo no-”.

Después de renunciar buscó empleo en Samsung; de su experiencia de trabajo en esta empresa Cecilia recuerda el ambiente de control que distinguía a esta empresa. Para poder entrar tuvo que pasar una mañana aplicando exámenes, aunque le propusieron ser jefa de línea ella ya no quería tener la responsabilidad que había tenido en su trabajo anterior, por lo que prefirió estar en el área de reparación:

“La Samsung es muy grande es una ciudad industrial y tienen demasiadas políticas, políticas internas bien fuertes, por ejemplo no quieren que, ya ves que la mujer usa pantalón con la playera hasta acá, no puedes ir provocativa, no puedes tener novio allí, hacer juntas no puedes. Allí conocí a un muchacho que se apellidaba Coronado, siempre traía su librito del trabajo así metido en la bragueta y él cuando pasaba algo que no era, te leía y te decía no aquí nos están fregando, aquí dice que no sé que... entonces lo mandaron a llamar un domingo, lo llamó un gerente y ya no regresó y ya me enteré que lo habían corrido, pero era por eso porque estaba sonsacándonos que no nos daban material para cuidarnos, nunca tenían equipo para nada, no mascarillas ni nada de eso”.

Sin embargo, Cecilia percibió un cambio positivo en las condiciones de trabajo en Samsung respecto a la otra empresa, para ella esta maquiladora es una de las mejores:

“Había como un progreso, era diferente, porque el ambiente era diferente, Industrias Fronterizas tenía deplorables condiciones para trabajar y allí estaba todo elegante, con aire acondicionado, era diferente y te estimulaban, claro que para su conveniencia: que con un vasito por tu cumpleaños, con una bolsita - de esas corrientitas de telita- porque sacaste la producción, que un paseo. En Industrias Fronterizas no había paseo, no había estimulación de nada, aquí sabías que si trabajabas tiempo extra nunca te faltaba tu dinero, sabías que si habías trabajado tres horas, tres horas te pagaban, y en la otra era un problema que si habías trabajado tiempo extra se les olvidaba”.

Después de dos años tuvo que dejar este empleo porque nació su hijo con problemas de asma y no podía ir a trabajar. Al cabo de unos meses regresó a trabajar a Industrias Fronterizas, pero como guardia de seguridad. Le quedaba cerca de su casa y podía organizarse mejor para cuidar a su hijo. Ya para ese entonces, Cecilia había asistido a las pláticas que impartían Factor X y el Centro de Información de Trabajadores y Trabajadoras (CITTAC). Uno de los cambios que experimentó a partir de su asistencia a las reuniones con estas organizaciones fue que empezó a fijarse en situaciones que antes no veía, sobre todo, prácticas en los espacios de trabajo que implicaban la negación de los derechos laborales; pero también se dio cuenta de las dificultades que enfrentaron otras trabajadoras para defender sus derechos:

“Cuando entré a Factor X me di cuenta que como mujer tengo derechos y como trabajadora a quererlos exigir, a querer que se cumplan; pero en el momento que los exiges te empiezan a fastidiar o te das cuenta que a otras compañeras las corren. Por ejemplo, conocí a María allí en el factor es una mujer que tuvo problemas en Mabamex y a ella la secuestraron los de Mabamex, a ella y a otras compañeras para que firmaran la renuncia, ellas tenían turno de noche y no las dejan salir hasta que firmen una renuncia, las tenían metidas en una oficina y las estaban obligando a que firmen y te das cuenta de que al querer exigir tus derechos hay represalias. Empecé a tener mis reservas, de en qué momento voy a abrir la boca, si realmente vale la pena, o no, y que puedo obtener por ello.”

Esta representación da cuenta del ambiente de negación de la identidad obrera en la maquiladora y en el caso de Cecilia la llevó a establecer una frontera entre ella y las mujeres que tienen la necesidad de trabajar:

“Yo he trabajado en varias maquilas, no todo el tiempo ha sido por necesidad, otras han sido -por ejemplo- que mi esposo no está, que sientes la necesidad de desestresarte. Te cansas, de estar todo el día en la casa y el dinero nunca está de más, a veces sí necesitas tener tu dinero extra a parte del sueldo o el chivo de tu esposo, para tus cosas personales, para lo que tú quieras. Pero cuando ves que ellas están allí por necesidad al cien, que no tienen otra opción, que tienen niños, que tienen muchas broncas igual que las mías o perores, pero que yo sí puedo decir tengo un marido que me ayuda, que me apoya y si yo le digo que no puedo trabajar, no hay problemas. En cambio, ellas no tienen esa opción, si se me hace más triste y ellas han tenido injusticias y se han quedado calladas, incluso yo les he dicho ve y habla con

el dueño, no seas tonta, haz esto, pero sin que se den cuenta más arriba que soy yo la que les está diciendo, para no tener represalias”

Cecilia ha tenido que emprender distintas prácticas de resistencia frente a la incapacidad que siente respecto a lo que considera injusto. Ella sabe que puede renunciar y buscar otro empleo, también aprendió a no involucrarse con la empresa, a construirse una identidad fuera del trabajo, y a utilizar como un recursos a la red asociativa en la que participa, a través de esta red puede informar y asistir a sus compañeras de trabajo:

“Ahora ya veo una injusticia y le digo sabes que hay una persona que te puede ayudar, dirígete con este licenciado, vete a CITTAC allí hay pláticas de esto, o ten este folleto, o el artículo fulanito de tal dice esto. Ya estás más adentrada, aprendes a canalizar personas, aprendes a si tienen violencia intrafamiliar; a mí me han tocado muchos casos de violencia intrafamiliar, ya con el solo hecho que ellas pueden hablar, es una enorme ganancia, que ellas te lo digan a ti, que lo pudieron hablar. Me ha tocado apoyar a gente para que vayan al psicólogo. Yo también tuve problemas gracias a que conocí este grupo se resolver mejor los problemas.”

A partir de la actividad reflexiva emprendida por Cecilia, ha logrado mejorar su relación de pareja:

“A raíz de conocer factor x me volví así como su psicóloga, de que yo aprendí algo y le traigo el folletito, y de que él tiene toda la paciencia del mundo para estarme escuchando.”

Esto ha sido muy positivo, ya que puede manejar mejor los conflictos y aumentar su capacidad de agencia. Actualmente, Cecilia es madre por segunda ocasión y después de trabajar en otras maquiladoras donde volvió a vivir condiciones de trabajo muy difíciles, se encuentra frente a la posibilidad de regresar a Mazatlán. Su lugar de origen se ha mantenido como un referente de vida muy positivo, en contraste con su experiencia de vida en Tijuana, que se ha caracterizado por relaciones menos personales:

“En Mazatlán la gente es más cálida es diferente, aquí te hacen un favor y están esperando el cobro, será como me siento sola y no tengo ningún familiar”.

A diferencia de los casos anteriores, Mara es una joven de 23 años, soltera y con cinco años de haber llegado a Tijuana. Es originaria de Puebla y sus padres eran campesinos. Desde muy pequeña empezó a trabajar, primero ayudando a sus padres en la agricultura, y después de la muerte de su madre - cuando tenía nueve años- en la cosecha de tomate y como empleada doméstica. Solamente terminó la primaria y no pudo continuar porque ella junto con una tía tuvieron que sostener a la familia donde vivía, pues su tío quedó desempleado.

A los dieciocho años emigró a Tijuana en busca de mejores oportunidades de empleo y por recomendación de su prima, con quien llegó a vivir y quien la llevó a la primera maquiladora donde empezó a trabajar, desde el primer día que llegó a esta ciudad.

En Industrias Fronterizas desempeño varios puestos, en el área de empaque, de planchado y de control de calidad. A los dos años de trabajar en esta fábrica fue despedida porque ella, junto con otros compañeros de trabajo, solicitó a la empresa el pago de aguinaldo.

Mara ya había conocido a Factor X y a los abogados de CITTAC por lo que se animó a encabezar el movimiento que llegó a la huelga y al cierre indefinido de la empresa. Hasta el día de la entrevista –a tres años del conflicto- ella y otros cinco trabajadores no habían podido recibir una indemnización por el despido injustificado que ya habían comprobado legalmente.

A partir de este movimiento, Mara experimentó diversas prácticas de hostigamiento e intimidación, tanto de parte de personal de la empresa, como de las autoridades encargadas de dirimir los conflictos laborales en el estado.

En dos ocasiones más, Mara fue despedida al poco tiempo de entrar a trabajar, el motivo por lo que le sucedió esto es que “... *se daban cuenta que conocía mis derechos, cuando me contrataron pregunté si había sindicato y otras cosa y dijeron -no ésta ... ya sabe mejor la despedimos-*”.

Posteriormente, trabajó en dos maquiladoras más, pero como tenían condiciones de trabajo muy difíciles prefirió renunciar. Finalmente, desde hace un año trabaja para una organización no gubernamental, dando asesoría legal a trabajadores que tienen algún conflicto con la empresa.

Esta trayectoria laboral precaria y fluctuante, la experiencia en el movimiento de huelga y el enfrentamiento directo con la autoridad es de lo que define su forma de identificación laboral fuera del trabajo, por pasar por un proceso de exclusión. Aunque Mara tiene un modo de conciencia resistente y lleva a la práctica sus convicciones, a través de su trabajo en la defensa de los derechos laborales, no volvería a trabajar en una maquiladora, “... *al menos no en la línea de producción donde el trabajo es muy pesado y mal pagado*”.

Sus expectativas se encuentran en otra parte, piensa estudiar informática y buscar un trabajo en un área relacionado con esto. Por ahora se encuentra involucrada en las actividades de asesoría y promoción de los derechos laborales.

Su participación activa en un movimiento de resistencia transformó la identidad de Mara, para ella hay un antes y un después de esta experiencia. Nunca antes había escuchado hablar de leyes, de derechos, de clases sociales, ni de sindicatos. Mara cuenta que para tener la formación suficiente tuvo que pasar varias noches sin dormir, adquirió una aguda noción acerca de la vulnerabilidad de las trabajadoras y trabajadores de la maquiladora, pues piensa que no sólo desconocen sus derechos, sino que ni las empresas ni el gobierno los respetan.

5.4 Comentarios finales del capítulo

Los perfiles que presento permiten introducirnos en los mundos personales de cada uno de los casos, lo cual tiene como propósito mostrar la diversidad que caracteriza a los mundos de trabajo de las maquiladoras, también es útil para distinguir las transiciones y recursos acumulados en su historia de vida.

A pesar de la diversidad que se observa entre los casos, me parece que es posible diferenciarlos de acuerdo a los dos tipos de narrativas: de continuidad o de ruptura. A partir de ello, se pueden visualizar distintas maneras de construirse una identidad laboral, siguiendo las tesis de Dubar (2005).

Como puede apreciarse de la lectura anterior, las narrativas de continuidad son aquellas en las que las vidas de las mujeres se encuentran inscritas en proyectos más amplios, lo cual es más evidente en los casos de las trabajadoras que pertenecen a una comunidad que tiene un anclaje territorial fuerte, que ha logrado conformar un modo de vida alrededor del trabajo en las maquiladoras. En esta situación se encuentran, Nidia, Elvira y Victoria.

También podemos leer en las narrativas de Mariana y Gardenia un discurso de continuidad, ellas tuvieron una socialización temprana en la maquiladora y han participado de la conformación de una colonia popular, como hijas de inmigrantes. En sus biografías laborales y de vida lo colectivo está muy presente, y las relaciones de reciprocidad en la resolución de su cotidianidad tiene un papel central.

En menor medida, este tejido familiar y comunitario está presente en el caso de Isela, que es parte de una red de guerrerenses. Sin embargo, esta red social y familiar si bien ha sido un recurso para emprender un proceso de reterritorialización, no tiene la misma capacidad para construir inercias ligadas al lugar, se trata de un proceso de asimilación a un modo de vida más urbano y su corta experiencia de vida como habitantes de la ciudad, hace que construyan una territorialidad inestable y más débil. Este caso contrasta con el de Gardenia que pertenece a una familia indígena que utiliza su pertenencia a la comunidad como un recurso social y cultural. Para Gardenia su incorporación al trabajo en la maquiladora forma parte de una estrategia de vida familiar que tiene raíces profundas y que forman parte también de un proceso de resignificación del territorio; donde ahora pueden reproducir con más oportunidades no sólo a nivel de la familia, sino de la propia comunidad.

En estas trayectorias vitales de continuidad, el trabajo en las maquiladoras adquiere sentido a partir de un discurso de progreso, su trabajo es un medio para conquistar un espacio, para hacer frente a la precariedad. Los logros percibidos a partir de su incorporación a estos mercados de trabajo reafirman su sentido de pertenencia a un mundo de trabajo diverso y dinámico. Por eso, algunas de ellas construyen una forma de identificación cercana al de empresa. Aunque la inestabilidad del empleo y el no-reconocimiento las puede llevar a procesos de bloqueo de su identificación con la empresa, como ocurre en los casos de Elvira o de Mariana.

Las narrativas de ruptura son muy comunes entre las mujeres que trabajan en la maquiladora. Por tanto, la forma identitaria flexible es recurrente, distinguiéndose como uno de los principales motores de ruptura al género, particularmente, la vivencia de la maternidad. La falta de condiciones para poder gestionar la doble presencia es una situación que lleva a la ambivalencia respecto al sentido de pertenencia y a la entrada y salida del mercado de trabajo.

Para algunas mujeres casadas, el ingreso que perciben por su trabajo es complementario, por lo que lo que el lugar que ocupa el trabajo en la definición de su identidad es secundario, construyen una modo de vida fragmentado y pluridimensional.

Otro aspecto que genera transacciones subjetivas entre las mujeres es el desajuste que se da entre lo que ellas consideran como femenino y el ingreso a mundos laborales masculinizados, esta representación del trabajo en la maquiladora como “rudo”, por tanto masculino, puede leerse en las narrativas de Anabel, Rosa y Mariana.

Otro eje desde el cual se observa una trayectoria de ruptura es la edad, así para algunas mujeres jóvenes, sobre todo las nacidas en Tijuana, el trabajar en la maquiladora es parte de una etapa de transición en la que hay una indefinición del futuro y el tiempo presente es lo que importa. El que el trabajo en la maquiladora forme parte de su vida futura depende de su capacidad de abrirse otros caminos, pues estos mundo de trabajo no forman parte de sus expectativas.

Los procesos de ruptura más intensos son vividos por las trabajadoras que han participado en alguna organización no gubernamental, para ellas su experiencia de trabajo las lleva a un modelo de identificación fuera del trabajo, aunque están concientes de la necesidad de un cambio y de la importancia de la acción colectiva para lograrlo, se enfrentan a un ambiente adverso; donde los discursos y las prácticas de negación de la identidad obrera –colectiva- son efectivos.

La experiencia de trabajo en la maquiladora como sugiere Ramírez (1998) no es suficientemente profunda para generar procesos de reconstrucción identitaria, pero en el caso de mujeres que han enfrentado -desde un modo de conciencia resistente- el no-reconocimiento y la negación de la identidad colectiva, se viven profundas transacciones subjetivas pero que parecen imposibles de conciliar con estos mundos de trabajo.

La precariedad laboral presente en estos empleos es también una limitación para la construcción de identidades de empresa, algunas de las experiencias de desarrollo de esta forma identitaria, han sido truncadas por la propia empresa, con la liquidación y los cambios en las condiciones de trabajo; además las empresas continúan sin desarrollar un mercado interno estructurado, los mecanismo para el ascenso dentro de la empresa no son evidentes para las trabajadoras.

El contenido del trabajo pareciera ser también otra limitante para la construcción de un sentido de pertenencia, pues son repetidas las referencias al desgaste físico y las afectaciones a la salud como

motivos para dejar el empleo. Es esta vivencia de la intensidad y falta de contenido del trabajo en las maquiladoras lo que lleve a establecer una frontera entre las mujeres que trabajan por necesidad y aquellas que trabajan por gusto en estos espacios de trabajo. El trabajo desde esta perspectiva solamente puede satisfacer una necesidad económica, las lleva a establecer una relación instrumental con el trabajo, como se ha mencionado en otras investigaciones¹³⁹. Una estrategia para enfrentar la falta de contenido de este mundo de vida es la fragmentación, como ocurre especialmente en la vida de Lorena.

La narrativa de Lorena constituye un caso típico de ruptura, su curso de vida se ha caracterizado por la constante redefinición de sus fronteras, desde este caso se observa la importancia de la actividad reflexiva en los de proceso de conversión identitaria.

En general, prevalece un modo de conciencia de acoplamiento entre las mujeres entrevistadas, no son mujeres sumisas, al contrario han ganado en autonomía y capacidad de agencia. Otras viven sus relaciones de trabajo desde la resignación, se trata de mujeres más vulnerables y dependientes, pero en varios casos presentaban rasgos del modo de conciencia de acoplamiento. Y en el caso de Emma, con un modo de conciencia de alienación, enfrenta una situación extrema de exclusión social; aunque tampoco es una mujer sumisa, al contrario ha logrado un proceso de reconstrucción de su identidad que le ha permitido salir de una situación de violencia familiar.

¹³⁹ Véase, por ejemplo, Contreras (2000) y de la O (2006).

CAPITULO 6

IDENTIDADES LABORALES Y MUNDOS DE VIDA DE TRABAJADORES DE LA MAQUILADORA

6.1 Introducción

En este capítulo presento un análisis de la construcción de identidades laborales de once trabajadores directos de la maquiladora. La idea de incluir los relatos de hombres en este trabajo surge no solamente porque la proporción de hombres en el mercado de trabajo de las empresas maquiladoras ha aumentado en los últimos años, sino que interesaba contrastar la manera de construir su identidad laboral y de presentar su biografía laboral y de vida con los casos de las mujeres.

Como en el capítulo anterior, la forma de presentar el análisis de las identidades narrativas de hombres toma en cuenta los contenidos de las entrevistas y la observación de campo. Al igual que las mujeres, el territorio aparece como el trasfondo a partir del cual se construyen las identidades laborales, pero si desde la perspectiva femenina sobresalieron los procesos de reterritorialización, desde el punto de vista masculino son los procesos de desterritorialización los más visibles.

La estructura del capítulo tiene correspondencia con este ejercicio de clasificación, de modo que se integra por tres secciones. En cada una de ellas se presentan los casos que corresponden a distintos momentos de la construcción de la pertenencia a la ciudad, empezando por un primer apartado en el que se incluyen los casos de trabajadores que fronterizos, esto es los que nacieron y crecieron en esta región. Las dos secciones siguientes, se refieren a los inmigrantes ya asentados en Tijuana y a los inmigrantes recientes (seis años o menos) respectivamente.

Esta manera de acercarse a la territorialidad de las vidas de los trabajadores también tiene como propósito relacionar los mundos fuera y dentro del trabajo, al mismo tiempo que analizar los mecanismos que dan lugar a las distintas formas identitarias de Dubar (2005) -de empresa, flexible, fuera del trabajo y de oficio¹⁴⁰-.

Para ello, se consideran las categorías definidas en el apartado anterior y que permiten codificar las narrativas para identificar la vivencia de rupturas y continuidades, e identificar las representaciones de sí mismos en relación a los otros en el trabajo que dan cuenta del reconocimiento o del no-reconocimiento. Estas categorías se refieren al tipo de trayectoria laboral, a los cambios en los cursos de

¹⁴⁰ Es importante recordar que la forma identitaria de empresa se encuentra relacionada con procesos de promoción en el trabajo, la de oficio a procesos de bloqueo en el trabajo, las flexibles implican un proceso de conversión y los procesos de exclusión llevan a formas fuera del trabajo.

vida en los dominios del género, la migración y la ocupación, los modos de conciencia -acoplamiento, resignación, resistente y alienación-, y las visiones de futuro (las expectativas sobre la frontera).

Además se consideraron algunas características sociodemográficas de los hombres entrevistados que permiten ubicar como se ha construido su biografía y el momento actual de su ciclo de vida personal y familiar. Para este propósito identificamos la edad, la situación familiar (número de hijos y estado civil) y el grado de estudios¹⁴¹.

6.2 Jóvenes y fronterizos

Cuadro 4. Trabajadores fronterizos: casos según transacciones objetivas y subjetivas, y forma identitaria en el trabajo

| Caso | Nombre | Transacciones objetivas Reconocimiento/no recon. | Transacciones subjetivas Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria en el trabajo |
|-------------|---------------|---|---|--|
| 1 | Martín | No reconocimiento | Ruptura (lo fronterizo) | Fuera del trabajo |
| 2 | Roberto | Reconocimiento | Ruptura (la edad) | Flexible |

El Maclovio Rojas es una comunidad que surgió en 1988; cuando cerca de veinticinco familias, organizadas por la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos, invadieron unos terrenos en la periferia este de Tijuana. Desde ese entonces la comunidad se ha organizado para construir sus viviendas con madera y otros materiales baratos, ha construido una escuela, un centro de la mujer y un centro cultural, ha buscado también dotar a sus pobladores, que actualmente asciende a unas dos mil familias, con los servicios básicos de agua, drenaje y luz eléctrica. Sin embargo, el no reconocimiento de la tenencia de la tierra ha impedido que se tenga acceso regular a estos servicios y se ha perseguido a los líderes por delitos como robo de agua al municipio.

Esta comunidad se ha caracterizado por su combatividad y resistencia frente a varios intentos por parte del gobierno de desalojarlos de estas tierras. También, en 1997, intentaron crear un sindicato independiente en la maquiladora Hyundai. Esta planta industrial se encuentra localizada en las

¹⁴¹ Recordamos también que haremos una lectura de conjunto de las narrativas si bien apoyándonos en las categorías analíticas señaladas.

inmediaciones de la comunidad y forma parte del Parque Industrial El Florido, donde se ubica también el complejo Samsung.

Martín es uno de los habitantes de esta comunidad, aunque no participa activamente en la organización de colonos. Llegó a vivir al ejido Maclovio Rojas con su madre y sus hermanos, allí conoció a su esposa con quien ya tuvo dos hijos. Martín nació en Tecate, una ciudad cercana a Tijuana, dejó de estudiar porque pensaba que no estaba hecho para eso, además desde muy pequeño ha estado acostumbrado a trabajar:

“Sí pues mi mamá siempre trabajó, siempre y a nosotros nos traían siempre trabajando, trabajábamos ... mi jefa tenía una cooperativa en el COBACH, allí ella rentaba y vendía, nosotros le ayudábamos que a limpiar las mesas, que meter sodas, sabritas a acomodar, le ayudábamos pues todos los hermanos”.

La familia de Martín era numerosa, fueron nueve hermanos. Su padre -desde que él se acuerda- se iba temporadas largas a trabajar al otro lado, en una fábrica de unos chinos. Todavía sigue en donde mismo y tiene poco más de quince años trabajando para esta empresa.

Martín tiene una visión crítica de las maquiladoras, particularmente de la Hyundai, donde ha trabajado en dos ocasiones: la primera estuvo dos años y en la segunda lleva poco más de un año. Estaba muy ansioso de platicar acerca de su experiencia de trabajo en esta planta maquiladora, pero sobre todo quería contarme de los otros trabajadores, de “Los Chiapas”, como les llama.

La planta de la Hyundai, donde ha trabajado Martín, es una ensambladora de enormes contenedores de metal y de chasis de trailers. La mayoría de los trabajadores son hombres, pues el proceso productivo se acerca al de manufactura. Por su exigencia física resulta más apropiada para el sexo masculino, ya que es un trabajo pesado, como lo describe Martín.

Hace cinco años se salió de trabajar de esta planta porque *“...andaba en malos pasos, allí en esa fábrica hay facilidades de usar droga, yo me salí porque ya no aguantaba, no comía, y sentía que me volvía loco”*. Consumía cristal que los mismos trabajadores vendían y *“...no pues a la sorda, a la escondida. Con mi hermano cuando llegamos a trabajar juntos en la Hyundai nos poníamos los dos pues. Yo dejé la droga, pues se crió uno así a la ... andando en la calle, la dejé porque sentía que iba a quedar loco, me salí esa vez todavía ni era hora, me salí como a las dos de la noche, bien malo por la calle caminé desde la Hyundai hasta la casa para que se me bajara, no se me hacía oscuro. Ya lo dejé y ya me metí con mi hermano a trabajar y ya de allí lo dejé, pero sí dure enfermo como tres meses, me dolían los huesos, me empezó a salir pus de la nariz, me salía sangre, no comía, no dormía, me empezaron a salir como ronchas, dure tres meses así”*

Estuvo trabajando en una mueblería cerca de un año, pero no estaba satisfecho con su salario y con las prestaciones que tenía, le volvieron a ofrecer trabajo en la Hyundai, debido a que varios de los vecinos son supervisores de esta planta:

“Conozco a varios de los que andan allí, que ya son supervisores, varios que son trabajadores que aunque le ponen [se drogan] son buenos, son supervisores y líderes. Les digo -pues dame chance-, ellos me conocían como trabajaba, porque ya bien loco, me engranaba trabajando y ellos ven que uno trabaja, porque eso sí, mal record no tuve. Y ya me dicen -vente para acá-, me checaron mi expediente y todo bien, yo me salí porque yo andaba todo mal y ahorita allí ando pero bien”.

Para Martín el trabajo en esta maquiladora es una cuestión de resistencia, el consumo de droga¹⁴² es solamente una parte de los riesgos que vive en sus jornadas de trabajo¹⁴³:

“Creo que la Hyundai es la que tiene más accidentes, es la número uno en accidentes de aquí de Tijuana, andan muchos allí que ... por ejemplo unas máquinas cortan fierro y manos y andan allí. A un muchacho le agarró, pues nada más anda con el puro tronquito y allí anda trabajando, con una mano; a otro la misma cortadora le mochó toda la mano, nada más le quedó el bracito, andan varios mochos, sin dedo, así. Yo le dije a uno de los mochillos, -oye y cuánto dinero te dieron, -no- dice -porque te vas al dinero-, no pues si estás bien jodido. Luego hay unos rieles por donde va el contenedor a uno le voló los dedos del pie, porque jalan el contenedor y pues a veces uno está así trabajando y por allí pasa el riel, con todo y botas se los llevó. Cuando entré a la semana, nosotros movemos unas grúas, soldamos unas piezas grandes, ya enganchamos y movemos con grúa y esa vez iba mi compañero, yo iba agarrando la pieza, pues tienen rieles las grúas viajeras y andaba allí un señor que tenía una semana lo mismo que yo y pues le reventó el dedo gordo del pie. No escuchamos, pues viera como andamos, andamos con lentes, mascarilla, estamos como los caballos, así que ven para el frente. Traemos tapones para el ruido, y anda uno así, grita uno y no sabes ni qué, y pues hay vas haciendo tu trabajo y esa vez gritaban ¡jei!, hasta se detuvo la grúa, no daba y aquel aferrado tratándole y le jaló un tenis, luego miré que el señor cojeó, y -eh vete a enfermería, no que estoy bien, vete a enfermería- y ya no volvió hasta los tres meses.”

Lo que le da sentido al trabajo de Martín en esta empresa es la idea de arreglar sus papeles para cruzar al otro lado, reunirse con su padre, como ya lo hizo uno de sus hermanos y trabajar:

“Mil veces allá que aquí, no aquí en la Hyundai tiene que ir haciendo puntos para ir subiendo uno, porque hay unos que sí, los supervisores ganan bien, hasta dos mil quinientos [a la semana], pero bien matado, ya tienen años, siete, ocho años, otros desde que empezó la Hyundai, son ya jefes de supervisores . Yo más bien quiero sacar la visa, como el güero -mi hermano-; él trabajó allí y sacó la visa por parte de la Hyundai. Yo quiero durar un año o dos para sacar la visa, hacer puntos pues”.

¹⁴² De acuerdo al testimonio de Jaime Cota, líder del CITTAC, antes los trabajadores tenían problemas de alcoholismo, no ganaban lo suficiente para comprar drogas, pero en los últimos cinco años, ya tienen acceso a la droga sintética que es más barata. Además, uno de los efectos de estas sustancias que los trabajadores de momento son más productivos, como se lee también en la narrativa de Martín.

¹⁴³ Quizás el riesgo laboral sea una de los factores que explica la alta rotación de trabajadores de esta planta, según datos del CITTAC, en 7 años han contratado a 7,600 personas, cuando la planta de trabajadores es de mil quinientos (Consultar www.pacificnews.org/jinn/stories/318/970825-tijuana.html).

En una ocasión intentó cruzar al otro lado de ilegal, pero la misma noche que lo intentó tuvo que saltar la barda fronteriza de regreso. Por eso prefiere mantener su trabajo en esta empresa, resistiendo las condiciones de trabajo, antes mediante el uso de droga, ahora con un proyecto de futuro fuera de la maquiladora y con prácticas de resistencia cotidianas dentro del trabajo. Los procesos de transición subjetiva, de trabajo sobre sí que ha implicado la adicción y la recuperación, y posteriormente su reintegración a la empresa, dan cuenta de una experiencia de ruptura que frente al no reconocimiento llevan a una forma de identificación laboral fuera del trabajo.

Por otra parte, sus compañeros o una parte de ellos no constituyen un referente con quienes pueda construir un nosotros, al contrario son otros diferentes, son los que están en una jerarquía inferior: “los exprimidos”. Martín describe la planta de trabajadores formada por inmigrantes de lejanos –y exóticos- estados de la república, la mayoría –según dice Martín- son de Chiapas, de Veracruz o inclusive guatemaltecos.

Martín se percibe menos vulnerable frente a los compañeros provenientes de estos lugares:

“¿cuánto estás ganando?”

-No bien poquito, pues yo con seis horas extras son 143 pesos diarios, por ejemplo, en esta semana metí seis horas de tiempo extra y me salió eso. En cambio, los de Chiapas ganan bien poquito ochenta, setenta y cinco pesos.

¿Y hacen lo mismo que tú?

-Sí pues la carrilla, hay unos que andan soldando y ganan bien poquito ochenta pesos diarios, y se quedan, ellos sí se quedan hasta las dieciséis horas y van sacando mil pesos, trabajan bien machín, los exprimen a los de Chiapas, hay muchos que hablan dialecto de allá, creo que se comen a los changos.

¿Cómo llegaron aquí?

-Los traen de la misma empresa, manda camión, les paga todo. Creo los tienen en un departamento pero no sé donde la verdad y ya como a los tres meses, que le piden que busquen por ahí o el camión los regresa para allá. Pero los exprimen a agotar, allí mismo se bañan, allí mismo comen”.

La experiencia de vida de Roberto se encuentra también ligada al uso y venta de drogas, pero a diferencia de Martín, estas prácticas forman parte del mundo fuera del trabajo. El barrio de Roberto se encuentra en la colonia Camino Verde, que como ya mencionamos es producto también de una invasión. Forma parte de una familia desestructurada de cuatro hermanos que desde pequeños se quedaron a vivir con su abuela. Sus problemas empezaron hace tres años, cuando ella murió, entonces sin ningún adulto en casa, cada quién hizo su vida como pudo. Uno de sus hermanos terminó en la cárcel por tráfico de drogas, otro se integró a una pandilla del barrio y Roberto fue el único que pudo seguir estudiando y buscó refugio en su novia con quién ya tiene un hijo.

Roberto tiene un año trabajando en una planta de la Delphi que se localiza en el Parque Industrial Pacífico, anteriormente había estado en otra fábrica, pero apenas duró unos meses. Para él y sus familiares ya es un gran logro tener un año completo trabajando: *“Nadie me puede creer que tenga doce meses trabajando, por lo mismo de que no estábamos acostumbrados a trabajar”*.

En este tiempo, Roberto se ha sentido estimulado y reconocido en el trabajo, empezó como operador y ya tuvo un primer ascenso:

“Hubo una vacante y como tenía la secundaria también y sabía poquito más o menos, me empezaron a dar clase, le agarré de volada y ya me pusieron allí. Corto cables, los reviso y todo y ya los paso a producción, allá donde están ellos, los muchachos [sus compañeros de trabajo y vecinos].”

En este proceso Roberto se ha integrado al trabajo, expresa que le ha gustado pero sobre todo por los torneos de fútbol que se organizan. También tiene muy buena opinión de sus jefes inmediatos:

“Cuando entré el gerente se presentó, nos dio un recorrido y todo. Ya con el tiempo nos cambiaron de gerente, y éste que llegó, se puso a hacer separadores, son donde van los cables guardados, como no había nadie, él se puso a hacerlo, y yo me quedé sorprendido: ¿el gerente haciendo separadores?, y le dije -se me hace raro que un gerente esté haciendo esto-, nada más se rió, es un muchacho tienen como unos veinte tantos...”

Roberto tiene todas las condiciones para construirse una identidad de empresa, incluso de seguir una carrera dentro de Delphi, pero hay tensiones en su mundo fuera del trabajo que pudieran dificultar este proceso.

En los dos casos de jóvenes tijuanaenses entrevistados están presentes dinámicas urbanas propias de la frontera. Una parte del capital social con el que cuenta Martín se debe a que forma parte de una familia transfronteriza, mientras que los recursos de Roberto provienen del nivel de estudios alcanzado. Los dos se enfrentan a una situación de vulnerabilidad social, pero los mundos de trabajo que han experimentado son muy distintos. El mundo fuera del trabajo de Martín es el de la periferia urbana, lo cual significa en términos de oportunidades una desventaja, comparado con Roberto que habita en una colonia mejor ubicada y con un mayor grado de consolidación urbana.

6.3 Construyendo una vida en la frontera

En esta sección presento los casos de trabajadores que llegaron a Tijuana antes del año dos mil, todos ellos han pasado por distintos procesos de apropiación del territorio y el trabajo en las maquiladoras ha tenido diferentes papeles dentro de dicho proceso.

Cuadro 5. Inmigrantes asentados en Tijuana: casos según transacciones objetivas y subjetivas, y forma identitaria en el trabajo

| Caso | Nombre | Transacciones objetivas Reconocimiento/no recono. | Transacciones subjetivas Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria en el trabajo |
|-------------|---------------|--|---|--|
| 3 | Gustavo | Reconocimiento | Continuidad | De empresa |
| 4 | Pedro | No reconocimiento | Ruptura (por ocupación) | Fuera del trabajo |
| 5 | Gabriel | Reconocimiento | Continuidad | De empresa |
| 6 | Juan | Reconocimiento | Continuidad | De empresa |
| 7 | Marco | Reconocimiento | Ruptura (por ocupación) | Flexible |

Gustavo y Pedro comparten un mismo destino, ambos son habitantes de la colonia Camino Verde; en distintos momentos, ocuparon un terreno y levantaron su casa con madera y lámina. Gustavo es un hombre de cuarenta y cinco años que formó parte de los fundadores de esta colonia, cuenta que hace quince años cuando llegó a esta parte de la ciudad, había un basurero, entre todos tuvieron que rellenarlo para después iniciar la construcción de sus viviendas. Al principio tenían que acarrear agua desde muy lejos y hoy ya cuenta con agua, drenaje y electricidad en su casa, solamente les falta lograr la pavimentación de su calle:

“Levanté mi casa con mucho esfuerzo, escarbando, desde abajo veníamos con botes, luego ya entró la pipa y comprábamos tambos. Eso fue hace quince años, Alejandro Herrera era líder del PRI. Le hicimos trabajos de herrería y dice -que onda quieren terreno, si ya tengo todo esto de aquí, pongan una piedra y pongan unas estacas-, de allí empezamos a venir cada ocho días a trabajar, era pura tierra blanca”.

Gustavo llegó a Tijuana desde Querétaro a principios de los años ochenta, su familia de origen eran campesinos, él empezó a trabajar desde los siete años en el campo ayudándole a su padre. A los dieciocho años pasó por Tijuana hacia Estados Unidos, cruzó la frontera con un permiso para trabajar en la construcción. Cuando se terminó el trabajo regresó a esta ciudad, por un tiempo continuó trabajando como herrero y albañil en distintas obras de construcción, hasta que consiguió empleo en una maquiladora donde se hacían moldes de televisión.

Durante tres años estuvo empleado en esa empresa, donde llegó a tener un puesto como jefe de línea, pero le volvieron a solicitar para trabajar en Estados Unidos y dejó la fábrica, pues *“...lo que acá me ganaba en toda la semana allá lo ganaba en un día”.*

Pero el empleo en el otro lado le duro unos cuantos meses y tuvo que volver, continuó trabajando por su cuenta algunos años. Actualmente, va a cumplir seis años trabajando para la empresa Panasonic. Allí empezó como operador pero reconocieron su capacidad para dar órdenes y pronto ascendió al puesto de jefe de línea:

“Soy supervisor de línea, empecé como ayudante, me iban a dar supervisor de almacén y me dejaron en la línea, como no hubo vacantes, me dejaron ordenando a la gente, haciéndoles peones.”

Después de una trayectoria laboral fluctuante, Gustavo ha logrado construirse un modo de vida en el que valora la estabilidad en el empleo y la posibilidad de contar con un ingreso fijo. Aunque sabe que el trabajo está mejor pagado en el otro lado, no puede conseguir fácilmente papeles para cruzar y los permisos son ahora más difíciles de tramitar; el cierre de la frontera de los últimos años, lo ha llevado a establecerse de manera definitiva en Tijuana.

El trabajo para él ha significado una oportunidad para progresar, esta experiencia se ha materializado en la posesión de un terreno, de una vivienda que es lo que le ha dejado haberse aventura a salir de su lugar de origen. Con un modo de conciencia de acoplamiento, Gustavo se ha construido una forma identitaria de empresa –al menos se acerca más a este tipo de identificación-, su narrativa es de continuidad, ya que la experiencia de trabajo en la construcción le ayudó a integrarse y ganarse un puesto valorado por él mismo dentro de la fábrica. Piensa continuar trabajando en la empresa, donde se siente reconocido, no sólo por sus jefes, sino por sus compañeros de trabajo que *“...ya ven como uno los trata, pues la mayoría quiere irse a trabajar conmigo, dicen no tu nos das permiso de ir al baño y todo y en las otras áreas no, ellos no les dan tiempo”*.

El caso de Pedro contrasta con el de Gustavo, su familia de origen es también de campesinos, empezó a trabajar desde muy joven. A diferencia de Gustavo quién no se ha casado, Pedro pasó por el casamiento a los diecisiete años y a los quince de ella. Además al poco tiempo tuvieron su primer hijo, le siguieron otros tres, el último nacido en Tijuana.

Pedro es de un poblado del estado de Nayarit, cuando se casó empezó a trabajar en la pesca, después fue albañil y hace seis años vinieron a Tijuana. Su cuñada les decía que aquí podían tener mejor vida, así que decidieron probar suerte. Los primeros meses llegaron a casa de su cuñada, que es su vecina, al poco tiempo encontraron un terreno disponible, edificaron un par de cuartitos y otro más para la letrina; allí tienen viviendo desde hace seis años.

Al poco tiempo de llegar a Tijuana, tuvieron su cuarto hijo, lo cual significó un cambio en su vida cotidiana. Antes de eso su esposa también trabajaba en una maquiladora, pero decidieron que mejor se dedicara a cuidar al recién nacido, que ya tiene cinco años.

Pedro ha tenido una trayectoria laboral fluctuante y precaria, en Tijuana se ha mantenido dentro del mercado laboral de las maquiladoras, pero ha estado empleado en cuatro empresas distintas: en las dos

primeras estuvo trabajando tres y seis meses en cada una, mientras que en la segunda permaneció tres años y en la última tiene casi dos años. En cada una de las empresas realizaba tareas muy diferentes de acuerdo a los productos que se ensamblaban en cada empresa: gabinetes de televisión, computadoras, chalecos para soldados y muebles. Los cambios de empresa obedecieron a una estrategia de búsqueda de mejores ingresos:

“¿Por qué se fue saliendo de los trabajos?”

-Siempre buscando la mejor paga

¿Cuánto empezó ganando y cuánto gana últimamente?

-Primero en la Kiomex me pagaban quinientos pesos y fracción, en la Kubi ganaba unos seiscientos, en Rectificadores con tiempo extra llegaba a mil cien pesos a la semana y, ya aquí donde estoy, en empaque me salían, mil, mil quinientos, mil seiscientos, fui mejorando.”

Antes de entrar a la empresa de muebles, Pedro cruzó por Tecate al otro lado a trabajar en la cosecha de jitomate en uno de los campos agrícolas de California. Estuvo un par de meses y se regresó, para él fue fácil cruzar caminando y considera la posibilidad de volver a hacerlo, sobre todo porque su familia se encuentra transitando a una nueva etapa, en la que necesitan aumentar sus ingresos para poder solventar los gastos de la educación de su hija mayor que pasó al nivel preparatoria. Este nuevo momento los ha llevado a considerar también otras estrategias familiares de vida, pues la esposa de Pedro y su hija de quince años empezaron a buscar empleo en las empresas maquiladoras, me explicaron que algunas empresas como la Munekata aceptan a menores de edad si se emplean junto con alguno de sus padres¹⁴⁴.

Por su parte, a Pedro esta situación lo ha llevado a replantearse el futuro:

“¿En cinco años piensas seguir trabajando en la maquiladora?”

-Cinco años más, no, no creo que siga trabajando en la fábrica, ya no

¿Por qué razón?

-Pues como le digo, siempre estoy buscando lo mejor para la familia y conforme van creciendo van exigiendo más, en las escuelas por igual y cada año van subiendo y las fábricas tienen un salario fijo y cuando aumenta van siendo un pesos, tres pesos, ¿qué viene siendo? nada, una burla, siempre uno va buscando un poco más, un avance más.

¿Y qué alternativas tiene?

-Mis piensos son pues dedicarme a mi talento, a lo que yo se hacer

¿Lo aprendió en la maquiladora?

-No, no, no eso ya lo traía, lo aprendí en la primaria, pienso ponerlo en práctica

¿Hacer artesanía?

¹⁴⁴ Al parecer los menores de dieciséis años falsifican su acta de nacimiento para poder trabajar en las fábricas, otros en cambio tramitan un permiso en el municipio para poder hacerlo.

-Sí artesanía, inclusive ahora que salimos de vacaciones eso hice, primeramente Dios me apoya el programa Martes ciudadano, porque si me apoya, me dan crédito para poner un taller, un puesto. Esos son mis piensos.”

La presencia en su imaginario de la actividad artesanal como un conocimiento valorado y adquirido en la etapa de socialización primaria, da cuenta de la vivencia de un proceso de ruptura con el trabajo en las maquiladoras que es percibido solamente como un medio para sobrevivir:

“¿Cuáles han sido las ventajas del trabajo en la maquiladora y cuáles las desventajas?

-La ventaja de que tenemos el seguro, principalmente lo del seguro y un salario fijo. Y la desventaja de que a veces nos dan un mal trato, no los dueños sino los supervisores, gerentes y a veces los dueños ni se dan cuenta de que se trata allí mal, y los mismos mexicanos son los que hacen que la misma raza de aquí se sienta mal, a ellos no les interesa los problemas familiares, sino las metas que nos ponen.”

Esta representación de su relación con los jefes inmediatos da cuenta de un ambiente laboral de no reconocimiento, incluso de discriminación, lo cual junto con el tipo de trayectoria laboral y su visión de futuro, permite definir su forma de identificación laboral como fuera del trabajo, en la que el trabajo se vive a partir de un proceso de exclusión.

Como la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la maquiladora tiene una relación instrumental con el trabajo, pero que subjetivamente le genera conflicto por la valoración que tiene de su trabajo como artesano, ese es su talento. Esta ruptura lo coloca frente a una búsqueda por realizarse de manera más completa, conciliando su necesidad económica con la expresiva, aunque ello sea un imposible que quizá lo lleve a la fragmentación de sus mundos de vida.

La identidad narrativa de Gabriel, que ya tiene once años de vivir en Tijuana, se encuentra definida a partir de la centralidad del ámbito de la producción, por lo que se trata de una narrativa típicamente masculina.

En su trayectoria laboral han jugado un papel muy importante los recursos familiares, es el hijo menor de una familia de nueve hermanos. Proviene de la Ciudad de México (Distrito Federal), tiene treinta y siete años y formó parte de una generación de capitalinos con una cultura del trabajo que implicaba la disciplina, el ahorro y la solidaridad familiar como medios para lograr la movilidad social y alcanzar el progreso prometido:

“¿Cuántos eran de familia?

-Nosotros somos nueve hermanos y ya no teníamos papás, los dos fallecieron casi al mismo tiempo. Cuando los dos fallecieron empezó a trabajar todo mundo. Había hermanos que ya trabajaban, los más grandes estaban casados y cada quién su vida. Nos quedamos los más chicos, yo soy el más chico y pues ni modo a trabajar.

Siguieron viviendo juntos los más chicos

-Sí, hasta el 95 cuando ya nos separamos, fue cuando me vine para acá.”

Migrar hacia Tijuana significó una transición importante para la vida de Gabriel, ya que en el Distrito Federal había empezado a trabajar como carpintero, gracias a un vecino que le dio empleo cuando fallecieron sus padres; entonces tuvo que dejar la secundaria para dedicarse a trabajar. En ese tiempo también trabajó como electricista y albañil en contratos temporales que lograba conectar.

Pero a mediados de los noventa era muy difícil conseguir empleo en la capital, además algunos de sus hermanos ya se había venido a la frontera:

“¿Cómo es que te viniste a Tijuana? ¿Qué te hizo decidirte?”

-Mira pues aquí tengo tres hermanos, entonces uno de ellos trabaja en el Sanborns, él me habló y me dijo que había oportunidad de entrar al Sanborns y que si yo quería trabajo estable o algo así pues que me viniera para acá. Fue una decisión un poquito fuerte, porque de la noche a la mañana deshacerte de tu vida, viviendo tantos años aquí, pero al final de cuentas dices pues a lo mejor allí está mi futuro y decidí venirme a Tijuana. Cuando yo llegué me dijo mi hermano ven a hablar con el gerente y el chiste es que medio largas. Yo le dije oye tengo que trabajar no me puedo quedar así no más, entonces ya cuando me avisó mi hermano me dijo que ya habían ocupado el puesto que ya cuando hubiera otra plaza. Luego mi hermano se metió a la maquiladora donde yo estoy, pues él era técnico de mantenimiento. Al poco tiempo me dijo: -sabes que si quieres entrar aquí a la maquiladora, poco a poco te voy acomodando y a lo mejor quien quita y llegas a ser mi ayudante-. Bueno, dije -está bien para empezar-. Entonces fue como entré a la maquiladora.”

La decisión de cambiarse de ciudad implicó para Gabriel terminar con su relación de pareja, lo cual significó otra transición en su curso de vida, que junto a la vivencia del desarraigo y asimilación implicaron un proceso de ajuste a un nuevo modo de vida. En este proceso el trabajo en la maquiladora jugó un papel positivo, de afirmación de su identidad, por ello se puede interpretar su narrativa como de continuidad. Además personalmente ha logrado tener cierto reconocimiento en el trabajo, construyendo una forma de identificación de empresa. Su trayectoria laboral ha transcurrido dentro de la empresa como parte de un proceso de promoción. Desde 1996 trabaja en la misma empresa:

“¿Cómo se llama la empresa donde trabajas?”

-Se llama Procesos Metálicos

¿Qué hacen exactamente?

-Hacen un tipo de jaulas, para Guacamayas, Cotorros. Hacen banyos, ellos le llaman son como una cajas grandes donde van las máquinas de las sodas, también se dedican a pintar todo tipo de material, los postes de Telnor rojos, igual las casetas. La empresa está dividida en dos partes, donde hacen las jaulas y las protecciones para las sodas y la otra donde pintan. Yo trabajo donde hacen las jaulas.

¿Te dan capacitación?

-No, no hay capacitación allí

En los diez años que llevas trabajando ¿no has recibido capacitación?

-A mí me dieron porque iba subiendo poco a poco, por eso.

Cada vez que cambiabas, ¿te daban capacitación?

-No, hace como cuatro años que me subieron a un puesto más alto, que ya empezaba a manejar gente.

-Cuéntame qué puestos has tenido

-Empecé cortando alambre y allí me aventé unos dos años yo creo, entonces de allí me pasaron a cortar tubulares, otros años. Después estuve en el área de punteado donde estoy ahorita. Luego me empezaron a dar gente, que les fuera enseñando, a que yo les dijera cómo. Pero yo tenía sólo dos personas, es como un jefe de línea pero sólo con dos personas. Me encargaba de ellas y aparte yo tenía que cumplir mi trabajo, estuve un año allí. Luego estaba la maquiladora en la colonia Los Laureles, luego se fue a Valle Sur, se asociaron, compraron y se fueron para allá.

¿Todos los empleados se fueron?

-No pues los que ya tenían tiempo, los soldadores en esos me fui yo. Tenían una sucursal en Los Altos y me mandaban para allá, me decían- tú ya sabes-, estuve medio año, luego me mandaban a Valle Sur, cuando empezaba, y de regreso a los Laureles, me decían -ve y ponle trabajo a esta persona-. Cuando llegue a Valle Sur fui encargado de corte, tenía cuatro personas. De corte pasé a corte de tubular, tenía una persona, mi ayudante. Luego me pasaron a punteado, donde se hace soldadura de contacto, por medio de dos barras se funden las varillas, y allí me quedé. Antes sí tenía bastante gente unos seis, siete trabajadores, ahorita ya volvió a bajar ya nada más tengo dos personas.”

A pesar de que Gabriel ha tenido ascensos dentro de la empresa considera que no ha sido fácil tener estos logros pues “... hay mucha competencia, inclusive tú sabes que una persona que empieza desde abajo tiene que subir escalón por escalón, y no es lo mismo que llega una persona preparada y llega a ese puesto, me entiendes , es donde la gente no está de acuerdo, la antigüedad no cuenta para nada, por lo mismo del estudio y en varias maquiladoras es lo mismo, si tienes estudio vas a tener mejor nivel”.

Gabriel ha tenido la capacidad para construirse un modo de vida que se ajusta a las exigencias del mercado de trabajo que ya conoce muy bien, como puede interpretarse de su apreciación:

“-Mucha gente se va, por lo mismo que no es muy alto el sueldo

¿Es difícil progresar?

-Pues sí es difícil para una persona que está casada y no es muy alto el sueldo, yo lo veo en las personas que entran y muchas no les alcanza para nada

¿Cuánto les pagan a los que empiezan?

-Como ochenta pesos al día, los nuevos son los que no duran, imagínate es una rotación que...

Y en diez años crees que ha cambiado la rotación

-Es que para ellos nosotros somos piezas clave en ese departamento y llega producción y dice te vamos a dar cinco gentes y de repente se van o se acabó el trabajo o algo así se van, entonces te quedas tú sólo otra vez, ese es el problema.

¿Son pocos los que tienen tu antigüedad?

-Sí, la mayoría son nuevos

Y tú ¿cuánto has logrado aumentar tu salario?

-Yo cuando entré ganaba muy poco, en 1995 ganaba 30 pesos al día, he logrado algo pero no mucho, ahora me están pagando 127 pesos al día. El aumento no es mucho y al nivel de otras maquiladoras es de las que pagan más o menos bien”.

En parte la precariedad de las remuneraciones es uno de los motivos por los que Gabriel no se ha casado, aunque tiene una pareja, planea contraer matrimonio cuando le den la casa que ya está por obtener con un crédito del Infonavit. Lograr esta meta ha sido lo que le ha dado sentido a diez años de trabajo intenso y disciplinado, pero también aprecia su trabajo por las prestaciones: tienen un comedor, seguro social y un horario fijo.

Hasta ahora sigue viviendo con la familia de su hermana, colaborando con una parte de los gastos del hogar, pero pronto quiere independizarse y hacer un cambio en su trayectoria laboral y en su vida familiar:

“¿Qué te ves haciendo en cinco años?

-Pues en esa maquiladora no creo seguir trabajando, de hecho yo más o menos de aquí al otro año, por marzo o abril me saldré, pues ya fui a tramitar lo de la casa y más o menos en esa fecha me la dan y me salgo de allí, bueno tienes que seguir pagando. Pero pienso seguir en otra maquiladora, me falta ubicar donde me van a dar la casa, porque imagínate los traslados si me dan la casa en El Florido, no es tanto que ya no quiera estar allí sino que pueda transportarme. Y ya me quiero independizar salirme de la casa de mi hermana y casarme.”

Gabriel junto con su familia ha logrado construirse una forma de vida en esta ciudad, tal vez por eso y por los referentes negativos que han tenido, no representa una opción de vida cruzar a Estados Unidos:

“Ninguno de ustedes se ha ido al otro lado

-No, no tenemos esa ilusión, más que nada,

Ni aún estando en Tijuana

-No fijate que no y hemos estado enfrentados, mucho nos han ofrecido pero no

Y ¿por qué?

-Para empezar por el pasaporte, por el cruzar de ilegal y para que quiere. Nos tocó ver casos extremadamente feos. Nos tocó ver un amigo que se fue indocumentado y haz de cuenta que duró como un año y cuando regresó llegó todo golpeado sin idea porque quedó mal”.

Por otra parte, llegar a Tijuana lo enfrentó a una cultura urbana distinta a la que ha tenido que ajustarse:

“-No me gusta [la vida en Tijuana] porque las mujeres son muy liberales, hay mucha delincuencia, yo creo que porque llega gente de todos lados, no tanto como la en Ciudad de México, allí llegan de los más cercanos, de Puebla, y aquí no, es de todos lados.

Tus compañeros de trabajo ¿de dónde son?

-Muchos son de Sinaloa, algunos de Querétaro

Y ¿has percibido el problema de la drogadicción en la empresa?

-Sí muy fuerte, yo te voy a decir porque incluso en la maquiladora se maneja mucho eso y es muy socorrido, incluso a mí me han tentado vaya: -que cómprame, que te vendo-. Incluso conoces personas de la maquiladora que son adictas, si te das cuenta la gente aquí anda muy tatuada. Allá ves uno que otro borracho o uno que otro drogadicto pero aquí en todas partes, a la vuelta de la esquina.”

Con un modo de conciencia de acoplamiento Gabriel ha logrado cierto arraigo a la ciudad, con su trabajo y los recursos familiares, ha logrado construir un modo de vida urbano. La centralidad del mundo productivo lo ha llevado a posponer una vida en pareja y a planear racionalmente y desde la austeridad el ámbito de la reproducción.

El caso de Juan tiene rasgos comunes con el de Gabriel, llegó de Sinaloa a Tijuana a principios de los noventa, desde entonces ha trabajado en la misma empresa, ha sido testigo del crecimiento y de la crisis de la producción de EMOSA, que es una fábrica de fuentes de poder. Conoce muy bien el proceso productivo y su espacio de trabajo, empezó como operador de máquina de soldadura de ola:

“Iniciamos con dos máquinas y ahorita tenemos ocho, creció bastante, bueno ha tenido sus altas y bajas. En el 97 inicié en el departamento, luego en el 98 hubo el primer recorte que me tocó; en el 99 trajeron las máquinas phillips. Para el dos mil creció bastante se trabajaba las 24 horas, en algunos departamentos se trabajaban nada más dos turnos, pero aquí en el departamento de SMT [es un departamento de mantenimiento] teníamos que tener cuatro turnos, teníamos turnos de tres punto cinco, eran doce horas diarias y otro nada más seis horas, entraba el jueves a las doce del medio día y salía a las seis de la tarde y trabajaba viernes, sábado y domingo, de seis de la mañana a seis de la tarde. Eso duró más de dos años, era muchísimo trabajo, luego hubo otro recorte como en el 2002, del cual departamentos que tenían dos turnos quedó con uno y nosotros que teníamos cuatro turnos nos quedamos con dos turnos, pero no duró mucho tiempo. A los pocos meses, volvió otra vez a un sólo turno y después de ese recorte del 2002 hubo otro, bueno prácticamente de allí para acá cada año ha habido recorte y la

semana pasada hubo uno muy bueno se fue como el 30%, éramos cuatro cientos quedamos como tres cientos.”

A diferencia de los otros casos, Juan llegó a Tijuana recién terminando la preparatoria, se vino a buscar trabajo porque en la ciudad donde vivía no había oportunidades de emplearse “...llegué con un amigo de la infancia, haga de cuenta que nos venimos dos, nos venimos con un amigo que ya estaba aquí, él tenía un año aquí y en una ocasión nos habló por teléfono y nos dijo que el nos apoyaba en la forma de llegar a su casa. Pero nosotros mismos nos buscamos trabajo caminado por la calle. Yo duré dos semanas en encontrar trabajo, no tenía quien me guiara”.

Después de un tiempo conoció a su esposa que trabajaba en la misma empresa, se casaron y tuvieron dos hijos, ella dejó el trabajo para dedicarse al cuidado de los hijos, siguiendo el modelo tradicional de la familia nuclear y la división sexual del trabajo.

El nivel educativo y el momento en el que se incorporó al trabajo en EMOSA le permitió construirse una forma identitaria de empresa, en un proceso de promoción que lo llevó a transitar de operario a técnico. En este proceso de aprendizaje, jugó un papel importante la propia dinámica de cambio del proceso productivo de la empresa, el cual pasó por la automatización y reorganización de la producción:

“Bueno yo estuve como operador hasta el 97, siete años, luego pasó esto: en ese tiempo no existía el área de mantenimiento, yo hacía el mantenimiento de la máquina tanto preventivo como correctivo, y la operaba, sacaba la producción. Entonces como en el 97 abrieron el departamento de mantenimiento y empezaron con mantenimiento de planta, empezaron con modificaciones internas y externas. Ya después unieron al mantenimiento de equipo y se dieron cuenta de que debía haber personal para mantenimiento y otro para operar las máquinas. Unieron los mantenimientos y fue cuando di un brinco, pasé a otro puesto y a conocer otra maquinaria.”

Juan tuvo las condiciones objetivas y subjetivas –a partir de un modo de conciencia de acoplamiento- para desarrollar una carrera en la empresa, resolviendo sus necesidades económicas y expresivas, así como construyendo un modo de vida moderno y coherente con su mundo laboral como el centro de su cotidianidad.

El caso de Marco es uno muy diferente a los analizados anteriormente, él llegó a Tijuana también a mediados de los noventa. Con un nivel escolar bajo, trabajó unos meses en una maquiladora, pero después ha estado trabajando en la rama de la construcción. Pero su trayectoria laboral ha sido precaria y fluctuante, pues lleva poco más de un año trabajando en una maquiladora de muebles, donde entró por recomendación de su vecino, pues se encontraba desempleado.

Tiene treinta años de edad, es casado pero no tiene hijos. Tiene una relación muy tradicional con su pareja, a la que no deja trabajar fuera de casa, por temor a que tenga relación con otros hombres.

Marco define su trayectoria vital como de ruptura, ya que transitó por una etapa de “rebeldía”, en la que llegó a involucrarse con actividades ilegales, como la venta de droga y el robo. Estos antecedentes en su biografía dan cuenta de un proceso de conversión en el que ha logrado “madurar”, a partir de la experiencia de vida. Para él su empleo en la maquiladora es temporal, si bien le ha dado cierta estabilidad, se encuentra en una búsqueda en la que el trabajar por cuenta propia representa la mejor opción.

6.4 Entre el lugar de origen y la frontera

Cuadro 6. De reciente inmigración: casos según transacciones objetivas y subjetivas, y forma identitaria en el trabajo

| Caso | Nombre | Transacciones objetivas Reconocimiento/no recono. | Transacciones subjetivas Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria en el trabajo |
|-------------|---------------|--|---|--|
| 8 | Guillermo | Reconocimiento | Continuidad/Ruptura | De empresa Flexible |
| 9 | Ramiro | Reconocimiento | Ruptura (por migración) | Flexible |
| 10 | Carlos | Reconocimiento | Ruptura (por ocupación) | Flexible |
| 11 | Luís | No reconocimiento | Ruptura (por migración) | Fuera del trabajo |

Los cuatro casos de trabajadores de la maquiladora que han llegado a Tijuana en los últimos cinco años, tienen en común que enfrentaron su incorporación a la maquiladora como parte de un proceso de transición en su curso de vida. Pero los detonantes de la migración y contextos familiares son muy distintos aunque los cuatro son originarios del estado de Guerrero.

Guillermo y Ramiro son primos y llegaron a Tijuana hace tres años, a casa de un tío que ya tiene tiempo viviendo en esta ciudad. Con sus tíos y primos comparten los gastos de la vivienda, los dos encontraron trabajo en Delhi, en una empresa localizada en el Parque Industrial Pacífico. Aunque provienen de la misma familia cada uno de ellos ha contado con recursos diferentes para construir su curso de vida.

Guillermo tiene veintisiete años, en Altamirano se dedicaba a montar coreografías de quince años, de eso vivió por seis años, pero el medio se tornó muy competitivo. Además una decepción amorosa le hizo decidirse por emigrar hacia Tijuana con sus familiares.

Llegó a vivir en la colonia Camino Verde, a los pocos días encontró empleo y se transformó su vida, de trabajar por su cuenta sin horario fijó, comenzó una rutina laboral bien delimitada. La experiencia laboral anterior y el nivel de estudios de Guillermo han sido recursos muy útiles para acoplarse al trabajo en la maquiladora, es un joven muy activo y con iniciativa personal, por lo que en tres años ha logrado construirse una trayectoria ascendente dentro de la empresa:

“De ensamblador estuve aproximadamente seis meses, lo que pasa es que se hace cables para comunicación para satélites [lo llevan] los carros que traen su computadora vía satelital.

Luego pase a inspección de producción, lo que pasa es que uno puede estar en bastantes áreas, puedo estar en un área ensamblando, puedo irme a otra área, otro ensamble, allí se trabaja también otro cable que se llama fibra óptica, es para barcos, para submarinos, todo es para comunicación.

-¿Te dieron capacitación para el este puesto?

-Sí, tuve quince días de entrenamiento en la planta, con unos señores que vienen de Estados Unidos y ellos nos dieron entrenamiento.

Entonces, ¿conoces todo el proceso productivo, todas las áreas?

-No todas porque es grande por dentro la empresa, pero sí conozco cuatro áreas, yo puedo inspeccionar el cable, ver si está bien y puedo ir a probar el cable en una prueba que se llama de terminación de luz o de prueba de corriente para saber si el cable está bien para ser ensamblado.

¿Cuál es la idea de que estés de diferentes áreas?

-Bueno para apoyar las diferentes áreas, fuimos cuatro los que estuvimos en ese curso, ahorita ya me dieron otro cambio, esta semana es mi última para trabajar en esa área, me cambiaron a almacén, voy a estar de almacenista.

¿Es un mejor puesto?

-Es mejor porque ganas mucho más y tienes más facilidades de préstamo.

¿Y en términos de trabajo es muy diferente?

-Es muy diferente es un poco más de responsabilidad pero es menos el desgaste que tienes.

¿Y en términos de salarios?

-Empecé ganando alrededor de 80 a 85 pesos diarios y ahorita estoy arriba de 120 pesos diarios.”

Guillermo ha construido una forma identitaria de empresa, por el proceso de promoción que ha vivido dentro de Delphi. Sin embargo, considera que es un trabajo muy mal pagado, sobretodo porque tiene como referente los ingresos que llegó a tener en Altamira como coreógrafo. Tal vez por ello no se

siente conforme con lo que ha logrado, planea seguir estudiando inglés y computación, se ve trabajando en una maquiladora pero en el área administrativa, donde puede obtener mejores ingresos.

Mientras que Ramiro, de veinte cinco años, cuenta con menos recursos que Guillermo pues sólo estudió hasta la primaria. En Guerrero trabajó de albañil desde los doce años, sus padres se separaron y el tuvo que ayudar a su madre a mantener a la familia.

También llegó a Tijuana hace tres años con ayuda familiar, juntaron entre sus hermanos tres mil pesos para su boleto de avión y -como a Guillermo- su tío lo recibió en casa.

En este tiempo ha tenido varios empleos, por lo que ha tenido una trayectoria laboral fluctuante: trabajó en una constructora, en una discoteca como guardia de seguridad y en una maquiladora donde se producen fuentes de poder. Hace un año empezó a trabajar en Delphi, por recomendación de su primo, allí es ensamblador dentro del área de prueba eléctrica de cables para carro, ganando poco más de seis cientos pesos a la semana.

La trayectoria laboral de Ramiro ha sido precaria, pero tiene expectativas positivas respecto a su nueva vida en Tijuana, a pesar de que en los primeros años no logró tener un trabajo estable. Esta inestabilidad hace difícil encontrar en su narrativa una forma identitaria definida -siguiendo en este momento el modelo flexible-, más bien pareciera que el curso de su vida depende de circunstancias frente a las cuales no logra tener capacidad de agencia, su modo de conciencia entonces se asemeja al tipo resignación.

Aunque Carlos y Luís son también de Guerrero, ellos forman parte de otra red más extensa. Los dos viven en la colonia Buena Vista, en unos cuartos rentados y donde se encuentran viviendo otros parientes lejanos.

Luís tiene poco más de un año de vivir en Tijuana pero considera que está de paso:

“¿Por qué te decidiste venir a vivir a Tijuana?”

-¿A vivir? no me he decidido, a quedarme definitivamente no, simplemente nada más de juego, para conocer, pero a quedarme no creo, me voy a regresar”

Al llegar a Tijuana comenzó a trabajar en una maquiladora donde producían casetes de película en formato VHS, pero solamente estuvo trabajando allí un par de meses:

“Primero trabajé en una maquiladora, pero no me convencía tanto porque estaba pagando seis cientos cincuenta pesos a la semana, de lunes a viernes. Y en la que estoy dan bonos y fondo de ahorro. Duré dos meses, no tenía letrero como las otras, según el dueño es que apenas comenzaba a reconocerse, pero ya la cerraron.”

Cuando entrevisté a Luís tenía empleo en Vigobyte, donde se producen discos para películas en formato DVD, allí trabajan varios de sus familiares. En esta empresa su trabajo consiste en:

“Yo soy de control de calidad, nosotros hacemos pruebas a los discos, que salgan bien de parámetros, que no se vea mal, que salga bien para el cliente. Nos ponen parámetros que son críticos, en caso de que salgan así con esos parámetros, vamos y le decimos al técnico, que lo arregle, que lo mueva o que pare la máquina, para que la película que va al cliente no se le vaya a dañar o vaya a hacer alguna reclamación a la maquiladora.”

Hace un mes logró que lo ascendieran a control de calidad donde tiene mayores ingresos:

“Me están pagando novecientos pesos por semana porque ya subí a control de calidad, pero cuando estaba en empaque nos pagaban seis cientos cincuenta y como dan bonos, bonos de despensa semanales es un poco más”.

Luís tiene veintidós años, en Acapulco trabajaba por su cuenta como jardinero o en el mantenimiento de hoteles y casa particulares. En el tiempo que lleva trabajando en la maquiladora no ha logrado acoplarse y considera que es un trabajo muy mal pagado. El mundo de trabajo de la maquiladora dentro de su curso de vida forma parte de una transición, la cual todavía es incierta. La corta experiencia laboral que ha tenido solamente le permite elaborar una representación de rechazo del trabajo en la maquiladora y de Tijuana:

“Es que aquí uno no puede andar en la calle porque te asaltan, están matando a cada rato, no hay ambiente como allá. Está más caro todo, la renta, la comida, para sobrevivir se necesita un trabajo bien y pues realmente casi la mayoría es pura maquiladora, uno no puede correr más rápido para encontrar un buen trabajo, para eso se necesita primero reconocerse uno, para eso va a pasar mucho tiempo, mientras uno se va acabando.”

Este juicio crítico frente a las condiciones de vida precarias asociadas al trabajo en las maquiladoras da cuenta de un modo de conciencia de alienación. Luís pareciera enfrentarse a una situación en la que no cabe la acción colectiva, en la que su capacidad de agencia es limitada, el problema adquiere para él una dimensión personal. El trabajo por cuenta propia se mantiene como un referente positivo frente a su nueva condición de trabajador asalariado.

Luís ha construido hasta ahora una forma de identificación laboral fuera del trabajo, la experiencia de migración lo ha expuesto a un proceso de conversión, de ajuste a una cultura laboral y urbana distintas a la suya y ante las cuales no se reconoce, ni percibe un reconocimiento por los otros a su trabajo, ya que la insatisfacción con el salario es lo que prevalece en su narrativa: *“el sueldo no alcanza para nada, allá se puede tener dos o tres trabajos y ganas mejor”.*

La representación de su estadía en Tijuana como una etapa transitoria, se relaciona también con las expectativas que tenía Luís de poder cruzar a Estados Unidos para trabajar. Sin embargo, lo han hecho cambiar de opinión la información que ha recibido a través de los medios de comunicación:

“¿Y tenías planes de irte al otro lado?”

-Ya se me quitaron, es que prender la televisión y ver que los casos de migrantes, que la migra que les dispara, no dan tantas ganas, da ganas por el dinero, llama la atención. Pero uno allá está como en la cárcel: del trabajo a la casa, como a escondidas, no hay libertad tampoco. Hasta que tienes residencia puedes trabajar, pero cuántos años tienen que pasar, es como aquí en todas las empresas que dan casa por Infonavit: en treinta años, treinta y cinco, cuarenta, las están pagando, digo te imaginas en cuanto tiempo voy a morir y allí se va a quedar, es como si nunca la tuvieras. ¿Cuándo la vas a disfrutar?. Tienes que trabajar toda tu vida para acabarla de pagar, es lo que no entiendo de las empresas de aquí: porqué es muchísimo tiempo para acabar de pagar una casa, supuestamente si te dan una oportunidad de tener una casa es para que te ayuden, pues casi parte de tu vida la estás pasando en la fábrica de ellos, en la empresa de ellos”.

Carlos tiene veintisiete años, estudio hasta primaria y hace dos años que llegó a Tijuana. En Acapulco era chofer de transporte urbano, en esta ocupación se formó desde muy pequeño:

“Me mandaron con un tío en un trailer, allí me la pasé, él me enseñó a manejar y todo. Andaba para toda la república, México, Guadalajara, Toluca a varios estados. Yo era su chalán, le ayudaba en un trailer, cuando necesitaba un cargador lo ayudaba y me daba una feriecilla. Allí me fui ganando la vida pues, ya de allí que supe bien a manejar, ya me subí a los urbanos y me quedé en Acapulco. Duré con él como tres años.”

Carlos se casó y formó una familia de dos hijos pequeños, las necesidades de su nueva familia y la creciente competencia del servicio de transporte, le llevaron a tomar la decisión de venir a Tijuana:

“Diario me llevaba como quinientos, trescientos pesos, depende como estuviera el día y cuando no la hacía, pues sacaba cien pesos, porque tienes que llenar el tanque de diesel, te lo dan lleno el tanque y tienes que dar tu cuenta. Las cuentas eran de mil pesos así que no ganabas era un asar. Antes yo me acuerdo sí se hacía dinero, como hace unos cinco años porque yo entré como de diecisiete, dieciocho años a manejar allí a los urbanos, pero como empezaron a meter muchos carros nuevos, ya quebró. Tienen que traer música, estar bien arreglado, para que se suba la gente, los chamacos más que nada, pero te exigían más cuenta, ya no mil sino mil quinientos y a veces no se hace”.

Aquí llegó con ayuda de su tía, se vino con toda su familia, a los pocos días él y su esposa empezaron a trabajar en una maquiladora, en la misma donde trabaja Luís. También se vinieron su padre y su madre, ella les ayuda a cuidar a sus hijos y su padre se empleo también en una maquiladora pero llegó con el plan de entrar al servicio de transporte urbano.

El trabajo en la maquiladora representa una ruptura respecto a su ocupación anterior, ser chofer de transporte urbano ha implicado un proceso de socialización en el que se involucra la transmisión de conocimiento de una generación a otra, este rompimiento con su mundo laboral y con un modo de vida, es lo que define una forma de identificación laboral flexible. Pero también ha llevado a Carlos a establecer

una relación instrumental con el trabajo, pues la apreciación que hace de su experiencia laboral en Tijuana tiene que ver con los ingresos alcanzados:

“¿Has progresado dentro de la fábrica?”

-Pues la verdad no, es lo mismo me metieron a otra área pero no me aumentaron mucho sólo cincuenta pesos. No dan mucho es poquito y ahorita estaba bien porque había tiempo extra y ya me balanceaba. Trabajaba dos días extra y ya me llegaba de mil doscientos pesos a la semana, pero ahora no hay así que ahora con el puro sueldo y me dan setecientos, setecientos treinta a la semana, es muy poco así que ahora voy a sobrevivir con eso. Lo bueno es que me ayuda mi señora, trabaja allí mismo, entre los dos ya nos va mejor”.

La preocupación por los ingresos es lo que ha llevado a Carlos a considerar la posibilidad de buscar en otra maquiladora donde ha escuchado que ofrecen un salario un poco más alto. Además no pierde la esperanza de entrar junto con su padre al medio de los chóferes de transporte urbano, piensa que aquí está empezando y que pueden tener una oportunidad.

Carlos parece ser una persona muy activa, con un modo de conciencia de acoplamiento. Además el trabajo adquiere sentido a partir del propósito que se ha construido, *“salir del hoyo donde estaban”*. Para lograrlo no sólo trabaja en la maquiladora sino que ha conseguido otro empleo:

“Llego me duermo y me voy a las dos de la tarde, trabajo allí en el taller de Don Márquez. Allí yo le hago la limpieza, barro todo el taller, nada más de dos a seis o a cinco depende a qué hora acabe. Ya me vengo a bañar y me voy a trabajar, allí me dan quinientos pesos a la semana, de lunes a viernes.”

En contraste con Luís, Carlos aprecia de Tijuana las oportunidades que ofrece la ciudad para comprar diferentes artículos en los mercados de segunda mano:

“Aquí te haces de tus cosas porque hay tianguis de segunda, te compras tus cosas más rápido y allá no, allá tienes que sacarlas nuevas y si tienes dinero las sacas nuevecitas. Acá están buenas las cosas y baratas es lo que tiene. Está bien en ese lado está bien, vives bien. Yo lo he ido comprando de a poco, todo lo que ve: televisión, refrigerador, estufa, comedor. Allá no, yo no tenía comedor porque tengo que sacarlo nuevo, de tres mil a cuatro mil pesos y al contado porque no tan fácil te dan crédito, tienes que tener propiedades para que te den crédito y aquí vas al mercado sobreruedas y te lo compras, dos cientos o tres cientos pesos y te traes un comedor bueno. En ese lado si está bien aquí y aquí lo que es caro es la comida, tienes que hacer un límite de compras para que vivas bien”.

Carlos tiene ambivalencias respecto a los cambios en su relación de pareja que se han dado al trabajar los dos en la maquiladora:

“Antes mi esposa no trabajaba, ahorita ya me ayuda, pero a veces quiero que se salga, porque se está forzando mucho, es en la noche y luego es mujer. Tiene que cuidar a los niños, se cansa mucho, los niños llegamos y nos dormimos todo el día y a veces los encerramos pues, pero me hacen un montón de cosas

adentro y es lo que me preocupa que no los vemos, nada más hay andamos los niños, los niños, o se los baja mi mamá, pero seguimos bien, no hay pleitos, nada.

¿Mejóro la relación?

-Un poquito más porque me ayuda y ya vivimos mejor y andamos los dos igual

¿Tu colaboras en las cosas de la casa?

-Pues ayudarle casi no a veces, me voy en las tardes, a ella la deajo dormida, hace de comer para llevar y para acá, pero sí cuando estamos le ayudo a barrer aunque sea allá afuera, aquí adentro. Lo bueno es que ella salió limpia la muchacha y lo tiene bien arreglado no es como otras mujeres que dejan las cosa así”.

Para Carlos la migración a Tijuana y el trabajo en la maquiladora forman parte de una estrategia familiar de vida; pero aún se encuentra inmerso en un momento de transición de su curso de vida y de su identidad laboral, su vida atraviesa un proceso de conversión en el que no hay certidumbre del futuro próximo.

6.5 Comentarios finales del capítulo

Una de las constantes de los discursos de los once trabajadores entrevistados es la centralidad del mundo de trabajo, por lo cual la familia es un telón de fondo frente a su vida laboral y, en general, el trabajo se vive como un proyecto personal de desarrollo. De modo que en las narrativas de los trabajadores están más presentes los procesos de individualización. Los casos extremos los podemos observar en la biografía de Gustavo que tiene cuarenta y tres años y que no ha tenido vida de pareja estable, o en el caso de Gabriel -de treinta y siete años- que ha pospuesto la realización de su proyecto familiar hasta alcanzar ciertas condiciones mínimas de vida.

El trabajo como parte de las estrategias familiares de vida se encuentra presente en la experiencia de Pedro y de Carlos. Ellos le dan sentido al trabajo en las maquiladoras a partir de sus mundos familiares de vida, su participación en estos mercados de trabajo se encuentra marcado por la necesidad: el trabajo es visto como un medio. En ambos casos el trabajar en la maquiladora representa un conflicto subjetivo -una ruptura- con su identidad heredada: Pedro se considera un artesano, mientras que Carlos ha formado parte del gremio de transportistas, del cual han sido fundadores varias generaciones de su familia. La diferencia entre estos casos se encuentra en el reconocimiento en la empresa experimentado por Carlos de manera objetiva a través de sus ingresos y del poder adquisitivo ganado en los tres años de trabajo en la maquiladora; mientras que Pedro no se percibe reconocido y enfrenta un contexto familiar de mayor necesidad económica.

Pedro se encuentra inmerso en un proceso de exclusión al igual que Martín, ésta es una condición de sus mundos fuera del trabajo, pero que pareciera reforzarse por su experiencia laboral de precariedad, y de riesgo en el caso de Martín. Se trata de casos en los que la vulnerabilidad social está más presente, la territorialidad de sus mundos de vida juega un papel importante en la definición de esta vulnerabilidad, pues Pedro si bien se ha apropiado de un terreno donde ha construido un modo de vida estable, su socialización primaria en el campo pareciera estar muy presente todavía. Y Martín es habitante de la periferia urbana, lo cual implica un modo frágil de habitar la ciudad, no sólo por la precariedad de las condiciones de vida, sino por los limitados recursos sociales y culturales con los que cuenta por vivir en las márgenes de la ciudad.

Una de las condiciones que da lugar a la construcción de identidades de empresa es el nivel educativo: los casos de Juan, Guillermo y Roberto -que pudieron estudiar hasta la preparatoria- tienen este recurso para participar de procesos de promoción dentro de la empresa y de hacer carrera. Pero no es la única condicionante, las trayectorias laborales de Gustavo y de Gabriel que tienen un bajo nivel educativo, dan cuenta de otros contextos que dan lugar a esta forma de identificación. En estas dos últimas narrativas hay una centralidad muy marcada del ámbito de producción, tienen un modo de conciencia de acoplamiento y no tienen familia, es decir, no son proveedores.

En lo que se refiere a los casos que han vivido su experiencia laboral en la maquiladora como parte de un proceso de conversión identitaria y de reconocimiento de los otros en el trabajo -forma identitaria flexible-, se puede señalar que juega un papel importante la edad, es decir, que se trata de biografías de jóvenes que se encuentran en una etapa de transición, de búsqueda y que por tanto el trabajo en la maquiladora se concibe como temporal: esto ocurre con Roberto, Guillermo (aunque estos dos casos podrían desarrollar también una identidad de empresa) y de Ramiro. La narrativa de Carlos es la que se define más claramente como de ruptura, la cual tiene que ver con una transformación de su modo de vida, de su identidad laboral precedente y frente a la cual no termina de tomar una distancia, por ello el trabajo actual es visto como temporal y su identidad laboral como flexible e indefinida.

Las formas identitarias del tipo fuera del trabajo, como ya se señaló, están ligadas a contextos de vulnerabilidad social, como ocurre con Pedro, Martín y Luís. La narrativa de Luís es más compleja, pues están muy presentes los rasgos de un modo de conciencia de alienación. Al parecer, el contexto de aislamiento social ligado al desarraigo le otorga escasa capacidad de agencia, a pesar de que no es una persona pasiva: emprendió un proyecto de migración aunque con un propósito poco definido.

Como mencioné en la introducción, las biografías de vida y de trabajo de los hombres entrevistados se encuentran más ligadas a procesos de desterritorialización, es decir, a la experiencia del desarraigo, y a modos de vida más inestables e inciertos. En esta manera de habitar la ciudad, como un territorio flotante, lo fronterizo es determinante. El otro lado como referente de vida genera esta dinámica,

pero al mismo tiempo da lugar a la afirmación de la identidad étnica, pues en varios casos es una decisión explícita permanecer en este lado de la frontera y construirse una vida a la mexicana, aquí en Tijuana.

CAPITULO 7 CONCLUSIONES

Esta investigación parte de una inquietud inicial por entender como las mujeres y los hombres que trabajan en las empresas maquiladoras le dan coherencia y significado a su experiencia de trabajo. Esta interrogante surgió a partir de la observación de los contextos de vida de las trabajadoras de las maquiladoras: el empleo en dichas empresas enfrenta procesos de precarización; los procesos productivos se encuentran inmersos en dinámicas de modernización y flexibilización incesantes debido a la conexión de la producción con los mercados globales; los mercados de trabajo se construyen con una importante proporción de mujeres e inmigrantes -población socialmente vulnerable-; y la alta rotación del personal les imprime a estos empleos una condición efímera.

Esta inquietud inicial me llevó a plantear la necesidad de adoptar una perspectiva de análisis en la que pudiera centrarme en los mundos personales y desde allí analizar las experiencias de trabajo. Surgió entonces el tema de los procesos de construcción de las identidades laborales y la necesidad de abordarlo con un enfoque fenomenológico que pudiera aportar nuevos elementos a la discusión, la cual ha tenido un énfasis en lo descriptivo. Además, la mayor presencia de hombres en los mercados de trabajo de las maquiladoras planteo la necesidad de analizar las diferencias según el género en la manera de apropiarse de la cultura laboral que, a pesar de su carácter híbrido, se ha venido forjando a lo largo de más de treinta años de presencia de estas empresas en territorio mexicano.

De esta manera, el plano cartesiano para diseñar la investigación se definió a partir de dos ejes temáticos: el trabajo y la identidad. Así, las premisas básicas para construir el marco teórico a partir del cual fundamentar el enfoque del problema, se refieren a tres nociones acerca del trabajo: el trabajo como experiencia de vida, el trabajo como ámbito de la vida cotidiana, y el trabajo como acción simbólica. Estas primeras definiciones del objeto de estudio llevaron a pensar en los procesos de construcción de identidades en el trabajo como un proceso de socialización secundaria en el que se reelaboran las definiciones de uno mismo en relación con los otros en el trabajo.

Para este propósito, los planteamientos de Dubar (2001, 2002 y 2005) sobre la construcción de las identidades en el trabajo como un proceso relacional y biográfico representan una síntesis teórica muy sugerente, que se nutre de los postulados de Piaget (1926), del interaccionismo simbólico (ver Goffman (1971)), y de diversos estudiosos de la fenomenología, como los de Berger y Luckmann (1967).

Las tesis de Dubar fueron fundamentales para entender el contexto contemporáneo de crisis de las identidades, que otros investigadores habían estado analizando. Por ejemplo, Berger y Luckmann (1997) habían desarrollado sus planteamientos sobre la crisis de sentido en la época contemporánea y Maffesolli

(2000) había ya advertido sobre la necesidad de pensar en los procesos de identificación, más que en la formación una de una identidad fija y cerrada, la cual pudiera dar cuenta de un momento histórico en el que el presente es lo que importa y en el que lo transitorio es el signo de nuestro tiempo.

La noción de las identidades reflexivas se fundamenta en la necesidad personal de los individuos de reelaborar continuamente la definición de sí mismo frente a los cambios vertiginosos, frente a la indefinición de las fronteras entre los distintos mundos de vida -entre el mundo de los hombres y el mundo de las mujeres, entre lo público y lo privado, entre el trabajo y el no trabajo-. La modernidad reflexiva definida por Giddens (1991) y Beck (1998) se refiere a esta condición de la era contemporánea relacionada con la incertidumbre sobre el futuro y con el riesgo presente en todos los ámbitos de vida, ante los cuales las personas se ven compelidas a hacer un trabajo sobre sí mismas en términos identitarios, para dar coherencia a su historia de vida.

El ámbito del trabajo participa de este contexto de crisis de sentido. Los cambios en el trabajo que implican no solamente a la organización de los procesos, sino a la individualización de las relaciones de trabajo, a la negación de las identidades colectivas, y la valoración del saber, saber estar y saber hacer, como aptitudes que se construyen continuamente en el espacio de trabajo, han llevado también a pensar en una crisis del trabajo, asociada a la pérdida del sentido de pertenencia.

Estos cambios se encuentran ligados también a transformaciones macrosociales, como la mayor importancia de los servicios frente a la actividad industrial, la globalización económica y el debilitamiento de los Estados nacionales, los procesos de territorialización y desterritorialización ligados a la importancia de la migración y la relocalización industrial, y la cada vez mayor presencia de la mujer en la esfera pública.

Ante el cuestionamiento del concepto de identidad, construido a partir de atributos fijos de la persona y de la pertenencia a un grupo social, surge la necesidad de estudiar los procesos de identificación desde lo personal. En particular, Dubar (2001) plantea como opción metodológica partir de las identidades narrativas para -inductivamente- comprender los mecanismos de apropiación de la persona de una determinada cultura laboral.

Para ello es fundamental considerar las dos dimensiones de los procesos de identificación en el trabajo: la biográfica, que implica hacer una lectura de la historia de vida de la persona a través de sus múltiples experiencias de vida y procesos de socialización, para poder -con esta perspectiva- desentrañar el significado de la vivencia laboral en el tiempo presente; y la dimensión relacional, que toma en cuenta la interacción con los otros en el trabajo y la afirmación o negación de la identidad pretendida.

A partir de estas dimensiones Dubar (2005), define distintas formas identitarias o modelos de identificación laboral, en las que cada una de ellas implica participar de distintos procesos de identificación: la forma identitaria *de empresa*, que se construye a partir de un proceso de promoción, de

reconocimiento y de continuidad entre la identidad heredada y la pretendida; la *de oficio*, que se construye en un proceso de bloqueo, de no reconocimiento de la identidad pretendida y de continuidad en la identidad para sí; la forma identitaria *flexible*, que es el resultado de un proceso de conversión, de ruptura entre la identidad heredada y la pretendida y de reconocimiento en el trabajo; y finalmente, la forma *fuera del trabajo*, que involucra un proceso de exclusión, de negación de la identidad para sí y de ruptura frente a la identidad heredada (ver la Figura 4).

Los procesos de identificación desde esta perspectiva son entendidos como producto de una negociación entre la identidad para uno mismo y la identidad para los otros. Esta negociación depende de los contextos concretos de la interacción; si bien, los distintos escenarios de interacción se definen a nivel de la persona, me pareció necesario comenzar por describir el contexto general; es decir, que se parte del nivel macrosocial para acercarnos al caso de estudio que nos ocupa, identificando la especificidad del proceso de desarrollo de las maquiladoras en un país como México y en una ciudad fronteriza como Tijuana.

Con este propósito, en el capítulo 3 de la tesis, se introduce al territorio como una variable que nos permite empezar a relacionar los mundos dentro y fuera de la fábrica (el trabajar y el habitar). A partir de esta idea, se presenta una lectura de la industrialización de Tijuana y de sus vínculos con distintas dinámicas urbanas, que se refuerzan con la presencia en la ciudad de este tipo de industrias, las cuales se caracterizan por contar con capital extranjero, producir para el mercado externo, realizar una parte del proceso de fabricación de una mercancía -generalmente aquel que es intensivo en el uso de mano de obra y con materia prima importada temporalmente-.

Un recurso formal que se utiliza para hacer dicha lectura es dividir en cuatro etapas el desarrollo de las empresas maquiladoras en Tijuana, utilizando para ello distintas metáforas de la ciudad -tomadas de parte de la literatura escrita sobre esta ciudad y de otras ciudades del mundo- que representan un rasgo característico de cada etapa y que de alguna manera sintetizan el impacto en el espacio urbano de la instalación y funcionamiento de estas empresas.

Los mundos de trabajo y de vida de los trabajadores de la maquila y habitantes de Tijuana participan de distintas dinámicas urbanas que se han venido generando desde finales de los años sesenta. En un primer momento, las empresas instaladas tenían un vínculo muy endeble con el territorio, reforzando la función de *estación de paso*, que había venido desempeñando esta ciudad de la frontera norte de México. Los mercados de trabajo de las maquiladoras comenzaban a construirse y la oferta de empleo no era tan importante como para constituirse en un factor de atracción, pues gran parte de la inmigración a la ciudad tenía como destino los Estados Unidos, aunque se presume que las primeras maquiladoras que se instalaron bajo el Programa de Industrialización Fronteriza del gobierno central, eran más el producto de una dinámica regional transfronteriza y transnacional.

En un segundo momento, en el que empieza a consolidarse la industria maquiladora, el empleo en estas empresas logra conformarse como factor de atracción a la ciudad, que a finales de los setenta crece hasta contar con 440 mil habitantes. Durante esta década las empresas maquiladoras de Tijuana se empiezan a distinguir por su tamaño: se trata de empresas pequeñas y medianas, que compiten con la vocación comercial y de servicios que había tenido la ciudad. En este periodo la demanda de trabajo en estas empresas incentiva el crecimiento urbano y contribuye a la construcción de una *ciudad abierta*, con una diversidad cultural importante; además, las mujeres llegan a representar cerca del ochenta por ciento del empleo en la maquila, que se conformaba con empresas del ramo textil y de la electrónica principalmente.

Los años ochenta abrieron una fase distinta en la trayectoria de las maquiladoras en México, pues ocurre un punto de inflexión que se da a partir de los cambios nacionales. La crisis económica y la restructuración económica y productiva le dieron un nuevo impulso en la dinámica de crecimiento y un nuevo perfil a las empresas. En el discurso nacional, las maquiladoras dejaron de ser un caso aislado propio de la frontera, para convertirse en un modelo a seguir, sobre todo con el tránsito de un modelo de desarrollo basado en una economía cerrada a un modelo de economía abierta. La opción para superar la crisis y lograr el crecimiento económico eran los mercados internacionales y la búsqueda de la inversión de capitales extranjeros en el país.

Uno de los principales cambios observados en las empresas maquiladoras de Tijuana fue la diversificación de las empresas, ya que junto a las que se mantuvieron como ensambladoras, surgen otras que tienen mayor inversión de capital, son menos intensivas en manos de obra y operan con modelos productivos distintos (ensamble tradicional, fabricas de producción en serie y productores con técnicas flexibles). Asimismo, hay una mayor participación de capital asiático que le imprime una dinámica distinta al crecimiento de las maquiladoras. Estos cambios propiciaron que durante los ochenta las maquiladoras fueron el sector productivo que pudo aumentar su ritmo de crecimiento y ampliar su oferta de empleo, en contraste con la crisis de la industria nacional.

En lo que respecta al mercado de trabajo, un conjunto de factores como la mayor presencia del sector automotriz, el incremento de los procesos más tecnificados y la relocalización del sector textil a otros estados del interior del país, llevaron a que las mujeres perdiera importancia relativa en el empleo. El perfil de las mujeres empleadas cambió, ganando presencia las mujeres de mayor edad y las casadas; también en este periodo, la alta rotación de personal se convirtió en un rasgo característico del empleo en la maquiladora.

El aumento de la demanda de personal en la industria maquiladora y la importancia de la inmigración en la conformación de su mercado de trabajo, contribuyeron al crecimiento demográfico de Tijuana. Este rápido crecimiento urbano se tradujo en un desajuste entre las necesidades de vivienda y de

servicios urbanos y la capacidad del gobierno local para enfrentar las presiones demográficas de estos años. Como resultado, la ciudad se convirtió en un espacio de fuertes contrastes, de ahí la metáfora de *ciudad rota* que plantea Trujeque (2000), para describir la fragmentación socioespacial observada en las ciudades de la frontera norte de México. Esta metáfora tiene cierto paralelismo con la idea de ciudad dual que propone Castells (1991) para entender la dinámica urbana que cobra impulso con la reestructuración económica. Según este autor, los cambios económicos y productivos de los ochenta generan una dialéctica bipolar que afecta a la estratificación social y reconfigura el espacio urbano. Los mundos de vida de los distintos sectores de la población se alejan más unos de otros y la distancia parece cada vez más difícil de zanzar.

Las trabajadoras de la maquiladora son habitantes de estas ciudades, fragmentadas social y espacialmente; la mayoría de ellas habita en viviendas precarias, localizadas en zonas urbanas poco consolidadas y algunas en la periferia de la ciudad, donde los servicios públicos -agua potable, drenaje, luz y pavimentación- son escasos.

En 1994 entra en vigor el TLCAN y se devalúa el peso, y con ello inicia una época de auge para la industria maquiladora, en la que las corporaciones transnacionales adquieren mayor relevancia. En Tijuana, la industria maquiladora logra cierta especialización productiva en el ensamble de televisiones y se crean condiciones urbanas e institucionales para que las empresas tengan cierto anclaje territorial. Sin embargo, la precariedad en el empleo de las maquiladoras prevalece y se refuerza, ya que la flexibilización del trabajo implica relaciones laborales poco estables y salarios bajos. Además, las trabajadoras no cuenta con sindicatos que les permitan defender sus derechos laborales.

Tijuana, vista como *ciudad global*, es un lugar donde se han construido capacidades para la empresa y el comercio mundial. Como parte de este proceso diversos agentes locales se consolidan como actores de este desarrollo industrial, así la participación de empresarios locales, la existencia de un entramado de instituciones y el saber hacer de las trabajadoras forman parte de la capacidad instalada de la ciudad. Sin embargo, la globalización también ha significado para las trabajadoras un aumento en sus problemas de salud, una baja calidad de vida asociada a la contaminación industrial, la vulneración de sus derechos laborales y la persistencia de la pobreza urbana (Cyther, 2004).

Antes de introducimos al nivel microsocia, nos pareció fundamental discutir cuáles son los términos de la negociación identitaria en los mundos de trabajo de las empresas maquiladoras, ya que para abordar este nivel de análisis es necesario contar con categorías analíticas más precisas, que se han construido en un conjunto de trabajos empíricos que se han ocupado de temas relacionados con los procesos de identificación laboral. Con este objetivo, se planteó el capítulo 4, que se divide en dos secciones, las cuales corresponden a cada uno de los tipos de transacción involucrados: las transacciones objetivas y las transacciones subjetivas.

La transacción objetiva es un proceso de negociación de la identidad con el mundo exterior, depende del reconocimiento o no-reconocimiento de la identidad pretendida por los otros en el trabajo. Es una negociación a nivel personal, pero distintas evidencias encontradas en las entrevistas a trabajadoras y trabajadores de la maquiladora llevadas a cabo en el verano del 2005, nos llevan a señalar que en estas empresas hay un manejo selectivo y ambiguo del reconocimiento. Si bien hay un discurso y unas prácticas que valoran el compromiso en el trabajo, que incentivan la calidad y el cumplimiento de las metas de producción de manera cotidiana, los criterios de ascenso en el trabajo no son muy claros y los bajos salarios generan insatisfacción y se traducen en un mecanismo de desvaloración y no-reconocimiento del trabajo. Esta situación nos alerta sobre la existencia de dinámicas de inclusión y exclusión en estos mundos de trabajo.

En lo que respecta a las transacciones subjetivas, aquellas que la persona realiza consigo mismo para ajustar la identidad heredada a la pretendida, se consideraron tres ejes de análisis de los cursos de vida que dan cuenta de la vivencia de rupturas o continuidades en la construcción identitaria en el trabajo: el género, la migración y la ocupación.

La reconstrucción del género como resultado de la incorporación de la mujer a los mercados de trabajo de las empresas maquiladoras es un tema que se ha discutido desde finales de los años ochenta, cuando la proporción de mujeres en estos empleos era muy alta, situación que además representaba un ruptura con las características del empleo industrial a nivel nacional, en el que predominaba el empleo masculino.

En esta discusión se planteaba una disyuntiva entre la tesis de la integración -que sostenía que el empleo en la maquiladora era un signo de modernidad y progreso para la mujer- y la tesis contraria -que sostenía que el empleo de mujeres en las empresas era parte de un mecanismo de explotación que no llevaba al cuestionamiento de las relaciones de poder basadas en el género-. Frente a esta disyuntiva, Tiano (1994) introduce otra perspectiva que permite entender las diferentes maneras de vivir la experiencia laboral de las mujeres, pues en realidad, los cambios que se generan en las identidades de género por la feminización del empleo en la maquiladora toman múltiples direcciones y enfrentan diversos obstáculos.

La perspectiva de Tiano (1994) consiste en introducir la noción de modos de conciencia, con el fin de tomar en cuenta la subjetividad de las mujeres, entendiendo que a lo largo de la experiencia de vida se construyen distintas maneras y capacidades para enfrentar las relaciones de poder. Así, la autora elabora una tipología de modos de conciencia a partir del cruce de dos variables: la afinidad al sistema (baja, alta) y la capacidad de agencia de las mujeres (baja, alta). De esta manera, la experiencia de trabajo en las maquiladoras adquiere un significado diferente para quienes tienen un modo de conciencia de *resignación* (actitud pasiva, escasa autonomía y capacidad de agencia), de *acoplamiento* (afines al sistema

pero que no son pasivas y tienen autonomía personal), de *alienación* (tienen poca capacidad de agencia aunque son críticas frente al sistema) y *resistentes* (tienen capacidad de agencia y creen en la acción colectiva).

Aunque la autora desarrolló esta tipología a partir de una investigación empírica sobre las mujeres trabajadoras de la maquiladora, se trata de un modelo que coincide con los planteamientos de Dubar (2005) para el caso de las actitudes frente al trabajo de obreros en Francia, por lo que es una tipología apropiada también para los hombres.

Otra línea de la discusión sobre el género y el trabajo que nos aporta instrumentos útiles para el análisis de la biografías de hombres y mujeres que trabajan en la maquiladora es aquella que se centra en reflexionar sobre las diferencias entre géneros. Desde este punto de vista, la identidad de género de la mujer se encuentra en una etapa de transición, precisamente por su decidida participación en la esfera pública, otrora reservada para los hombres. A diferencia de los hombres, para quienes el ámbito del trabajo remunerado pierde centralidad en este momento de crisis del trabajo, para las mujeres apenas comienza a tener centralidad. Según Miguélez et al (1998), ellas transitan hacia un modelo de vida cotidiana pluricentral, en tanto que los hombres continúan construyendo un modelo centrado en el trabajo.

Esto nos lleva a la noción de la doble presencia -en el mundo privado y en el público- como una condición femenina de la época actual, en la cual la mujer tiene que desarrollar distintas capacidades para gestionar esta doble presencia, dando como resultado un discurso ambiguo y ambivalente frente a su experiencia laboral (Borderías, 1996).

Otra diferencia entre hombres y mujeres es que la participación de ellas en el mundo de trabajo de las maquiladoras puede significar una ruptura e implicar un trabajo sobre sí mismas para gestionar la doble presencia, para ajustar la nueva identidad de mujer trabajadora y la identidad tradicional de mujer-madre-esposa. En cambio, para los hombres, la experiencia laboral desde el punto de vista del género implica hacer transacciones objetivas, externas a sí mismos; en general esta vivencia no significa una ruptura, sino continuidad entre la identidad pretendida y la heredada.

Pero la experiencia de migración puede significar una ruptura, tanto para hombres como para mujeres. Con el objetivo de analizar el significado de esta vivencia es importante pensar en los procesos identitarios que se echan a andar con la experiencia de desarraigo y asimilación. En este sentido, pensar a la inmigración como un procesos de construcción de lazos con el territorio permite ubicar la inserción en el empleo de la maquiladora en otra perspectiva, al considerarlo como parte de un proceso personal más amplio relacionado con la territorialidad.

Por ello, se realizó una revisión de textos escritos desde la sociología urbana y de la vida económica. La utilidad de este material consiste en que nos ayuda a entender el paso de los modos de vida comunitarios a los modos de vida urbanos, individualizados y modernos. Estos modos de vida implican

distintos tipos de relaciones próximas, distintas formas de vivir en familia, y de establecer vínculos de reciprocidad o de asociación para resolver la cotidianidad.

Aunque el lugar de procedencia de la mayoría de los inmigrantes a Tijuana es un asentamiento urbano, los procesos que viven al llegar a la ciudad y hacer una vida en este espacio implican la construcción de modos de vida diferentes a los que se tenían en el lugar de origen. En el proceso de adaptación al nuevo territorio, el trabajo en la maquiladora puede representar continuidad o ruptura en la experiencia de vida personal, de afirmación o negación de una identidad precedente.

Además, es importante considerar que en un contexto de fragmentación social como el que caracteriza a la ciudad de Tijuana, surgen diversas y complejas formas de sociabilidad en las que las relaciones asociativas con grupos de interés y aparatos burocráticos institucionales se mezclan con relaciones de reciprocidad en comunidades más o menos fuertes.

Así, la migración forma parte de los procesos de desterritorialización y reterritorialización que se presentan en la ciudad frontera de Tijuana, en la que lo transitorio define un territorio flotante, en donde se sigue recreando la imagen de ciudad de paso y ciudad abierta, a donde llegan nuevos habitantes a resignificar sus espacio de vida a través de sus prácticas y representaciones, haciendo cotidianamente un esfuerzo por construir lazos y capacidades para consolidar los proyectos de vida personales, familiares o comunitarios.

El tercer eje de análisis que se definió para interpretar las identidades narrativas fue el de la ocupación y la trayectoria laboral. Desde esta dimensión es importante entender a la ocupación como un proceso de socialización que lleva a la persona a apropiarse de una cultura y formar parte de una comunidad. Un cambio en la ocupación implica una ruptura en la experiencia de vida que requiere de la elaboración de transacciones subjetivas.

En lo que respecta a la trayectoria laboral, fueron muy útiles los trabajos de De la O (2006) y Graffigna (2005) para entender los distintos tipos de trayectorias laborales, analizando el significado del empleo en la maquiladora en relación a las experiencias laborales anteriores, así como en función de las expectativas de trabajo y de vida de la persona. Se retoman de estas autoras las categorías de trayectorias fluctuantes, continuas en la maquiladora, precarias, precarizadas o de ascenso (movilidad social y carrera al interior de la empresa).

A partir de las categorías de análisis construidas, se realizó la interpretación de entrevistas a veintidós mujeres y once hombres que trabajaban en la maquiladora. Los principales resultados del análisis de las identidades narrativas se presentan a continuación.

Territorialidad

En la interpretación de las entrevistas, la primera diferencia que se aprecia entre hombres y mujeres - desde una visión de conjunto- es la territorialidad. En el caso de las mujeres, resultó muy significativo encontrar el caso de un grupo de familias de Sinaloa que compartían lazos de parentesco y de solidaridad, así como prácticas cotidianas en un espacio urbano del que se habían apropiado al llegar a Tijuana. En este modo de habitar en la ciudad, el trabajar en la maquiladora adquiere coherencia y se torna una parte constitutiva de la vida cotidiana. Estas condiciones son lo que pareciera permitir la conformación de formas identitarias de empresa.

El hecho de detectar la presencia de este modo de vida de tipo comunitario dio lugar a pensar a las demás entrevistas en relación a los distintos modos de vida, involucrando tanto el lugar de residencia como las relaciones sociales en las que participaban las mujeres entrevistadas (como el caso de la red social de guerrerenses o el caso de las promotoras de los derechos de la mujer y el trabajo).

Además es lo que nos llevó a preguntarnos acerca de cómo los habitantes de una colonia popular le dan significado a su experiencia laboral. Algunos de los elementos que podemos destacar al respecto tienen que ver con la presencia de ciertas inercias, construidas de tiempo atrás por la continua participación de las mujeres habitantes de estas colonias en los mercados de trabajo de las maquiladoras. Lo anterior se refuerza con la vecindad que tiene esta colonia con del Parque Industrial Pacífico, que lo hace accesible y parte del paisaje. Pero el trabajo en la maquila para estas mujeres forma parte del proceso de apropiación de un territorio que es vivido de diferente manera atendiendo al lugar que se ocupa dentro de la familia. Por ejemplo, las hijas de familia, son mujeres que si bien tienden a desarrollar identidades de empresa, se enfrentan a la vivencia del no-reconocimiento por lo que pueden vivir procesos de bloqueo que llevan a formas identitarias de oficio.

Ahora bien, los procesos de identificación en el trabajo son complejos y cambiantes, influyen distintos factores. Las transiciones de género que viven las mujeres por los procesos de cambio en este dominio de su curso de vida implican al trabajo, y llevan a que éste forme parte de procesos de reconstrucción de la identidad. Esto explica en cierta medida que entre las mujeres de primera y segunda generación, habitantes de Camino Verde, se tienda a desarrollar formas identitarias flexibles; para ellas las expectativas sobre el futuro no descansan del todo en su mundo de trabajo actual.

La vivencia de la doble presencia en las mujeres y la conformación de una vida cotidiana con una centralidad pluridimensionales es lo que también lleva a las mujeres con un modo de vida típicamente urbano a desarrollar formas de identificación en el trabajo flexibles, en las que la valoración de la autonomía personal juega un papel importante, ya que les posibilita vivir fluidamente las entradas y salidas del mercado laboral.

En lo que respecta a las trabajadoras de la maquiladora entrevistadas a partir de su experiencia como integrantes de organizaciones como Factor X o CITTAC, la pertenencia a una red asociativa tenía un peso muy fuerte en sus historias laborales y de vida, más allá de la colonia donde habitan.

En general, se puede decir que en las biografías de las mujeres se da cuenta de distintos procesos de reterritorialización, de construcción de lazos y de apropiación de un territorio. En contraste, el análisis de las entrevistas de los hombres tiene una estructura distinta en correspondencia a los contenidos de las entrevistas. En sus biografías estaba más presente la migración, de allí que separamos los casos en jóvenes fronterizos, inmigrantes asentados en Tijuana (con más de cinco años de haber llegado a la ciudad) e inmigrantes recientes. Desde la perspectiva de los hombres son más visibles las tendencias de desterritorialización, pues algunos de ellos no han logrado apropiarse de esta ciudad y las referencias al otro lado como visión del futuro están más presentes. Pero son los jóvenes quienes tienden a vivir el trabajo en la maquiladora como parte de una transacción subjetiva, en la que los cambios en su ciclo vital son el factor determinante de su forma identitaria flexible, independientemente de su territorialidad.

Mientras que para los hombres que han logrado hacerse una vida en Tijuana, la participación en el empleo de la maquila cobra otro significado, ya que junto con el alto grado de apropiación de la ciudad parecieran haber logrado construirse un claro sentido de pertenencia a la empresa. En una situación distinta se ubican los recién llegados, que aún se encuentran entre su lugar de origen y Tijuana y para quienes el trabajo en la maquiladora se vive como parte de un proceso de ruptura con su experiencia de vida y laboral previa.

La centralidad y el sentido del trabajo

Las narrativas de los hombres, como habíamos adelantado, se centran más en el mundo del trabajo que las mujeres, cuyas narrativas encontramos más complejas y en las que se entrelazan los dominios del trabajo, la pareja y los hijos. Lo anterior da cuenta de la transición hacia la multicentralidad de la vida cotidiana característica de las mujeres en una determinada etapa de su curso de vida, como lo señalan Míguez et al (1998). Así, la dificultad para gestionar la doble presencia se expresa en las ambivalencias y ambigüedades en los discursos femeninos respecto al significado del trabajo. En los casos de las trabajadoras entrevistadas que son casadas, el trabajo en la maquila es un ámbito que tiene un papel secundario en la definición de su vida cotidiana. Esta situación tiene que ver con un acuerdo implícito en la pareja respecto a que el ingreso principal lo aporta el hombre y los ingresos de la mujer son complementarios. También estuvieron presentes en estas entrevistas las ambivalencias en las mujeres que son madres solas, pues la responsabilidad como proveedoras y la precariedad de sus salarios les hace anhelar el apoyo económico de una pareja, que les permita además tener más tiempo para cumplir las tareas de ser madre.

El contenido del trabajo no es lo que da sentido a la vida de hombres y mujeres en estos mundos laborales de la maquiladora, más bien, son las experiencias y los proyectos fuera del trabajo lo que le da sentido a su participación laboral: el trabajo como proyecto familiar de vida, o como proyecto comunitario de reproducción y sobrevivencia. En parte por ello, estos empleos muchas veces son vistos como transitorios y se tiende a establecer una orientación instrumental frente a los mismo.

De esta manera, la tensión entre lo instrumental y lo expresivo se resuelve con la fragmentación de los mundos de vida personales, como es el caso de *Lorena* que los fines de semana o cuando puede trabaja como voluntaria en un cuerpo de rescatistas, o como *Pedro* que en su tiempo libre se dedica a elaborar artesanías.

Transacciones subjetivas y formas identitarias

La etapa de transición en la identidad de género femenino es uno de los factores que influye en que las mujeres tengan narrativas de ruptura frente al trabajo; el trabajo en estas narrativas juega un papel importante en la reconstrucción de sus identidades, sobre todo cuando la incorporación al empleo maquilador forma parte de un proceso de divorcio de la pareja. En el caso de las trabajadoras con modos de conciencia resistente, su experiencia como activistas las ha llevado a un proceso de socialización secundaria, de renegociación de su identidad y de una intensa actividad reflexiva. De esta manera, a diferencia de los hombres, entre las mujeres parecieran más presentes las formas identitarias flexibles.

En cambio, entre los hombres entrevistados encontramos a la forma identitaria de empresa como predominante. Esto nos lleva a pensar en que la condición de género masculino hace más posible que las personas desarrollen una trayectoria laboral de carrera al interior de la empresa, pues algunos de los que lograron hacer carrera cuentan con nivel escolar más alto y otros son hombres que no son proveedores en sus hogares.

Una de las condiciones que posibilitan la construcción de una forma identitaria de empresa, tanto para los hombres como para las mujeres, se encuentra cuando el empleo en la maquiladora representa una mejora en las condiciones de vida. En esta situación encontramos hombres y mujeres que en su experiencia laboral anterior tenían ingresos más precarios y condiciones de trabajo extenuantes. En estos casos es interesante que, además del empleo en la maquiladora, valoran las posibilidades que les ofrece la ciudad para acceder al consumo de mercancías a bajos precios en comparación a sus lugares de origen.

En uno de los casos de las mujeres que tienen una narrativa de continuidad, observamos que el empleo en la maquiladora es visto como una experiencia de progreso en relación al empleo doméstico, al cual la madre había tenido acceso al llegar a Tijuana. En el caso de esta mujer entrevistada la maquiladora significó un cambio positivo respecto a la experiencia de su madre, no tanto en lo económico, sino por las relaciones interpersonales más reguladas que practica en este empleo. Este fue uno de los pocos casos en

los que se podía interpretar que pasaba por un proceso de bloqueo, asociado al no-reconocimiento percibido en la empresa.

Las narrativas de continuidad en las mujeres están relacionadas con la inscripción del trabajo en proyectos familiares o colectivos de vida; para este grupo de mujeres, la participación en el trabajo no tiene una dimensión personal fuerte, sino que forma parte de una manera colectiva de enfrentar las necesidades de la vida cotidiana.

Si bien para los hombres está presente esta manera de hacer significativo el trabajo, como parte de un proyecto colectivo-familiar, encontramos también visiones del trabajo como un proyecto personal de vida, por lo que los procesos de individualización están más presentes en las biografías masculinas. Además, encontramos casos de hombres adultos que viven solos, uno de ellos como una estrategia para lograr las condiciones mínimas para comenzar su vida en familia.

En lo que respecta a las narrativas de ruptura, en las que se puede interpretar la ocurrencia de un proceso de reconfiguración de roles, son las mujeres las que por su condición de género elaboran transacciones subjetivas más o menos profundas. Estas transacciones subjetivas ocurren cuando las mujeres tienen que gestionar la doble presencia, cuando han pasado por un proceso de divorcio y cuando ha ocurrido un cambio en su identidad sexual. Mientras que en los hombres, la reconfiguración de roles no está ligada al género, sino a los cambios en la ocupación, como son los casos de *Pedro*, que era pescador y artesano y el de *Carlos*, que era chofer urbano y cuya pertenencia a este gremio había sido construida desde la infancia.

Los hombres y las mujeres con narrativas de ruptura, que tienen una forma identitaria fuera del trabajo, viven un procesos de exclusión tanto dentro como fuera del trabajo. Se trata de personas que habitan la ciudad en condiciones de vulnerabilidad social (aislamiento, baja escolaridad, desestructuración familiar) lo cual afecta a todos los ámbitos de su vida cotidiana, aunque es importante distinguir lo que ocurre con las mujeres que han participado en alguna ONG, pues si bien ellas viven un proceso de exclusión en el trabajo, cuentan -en su organización- con un recurso social y simbólico que les permite contrarrestar su situación de vulnerabilidad.

La diferencia entre hombres y mujeres se diluye al analizar las narrativas de los jóvenes, para quienes el empleo en la maquiladora es visto como transitorio, de tal modo que su forma identitaria en el trabajo es flexible, pues se trata de identidades flexibles y poco definidas. Para este grupo de trabajadoras, es difícil construir expectativas de vida y las dificultades más fuertes las viven las mujeres que han tenido hijos en edad temprana.

Transacciones objetivas

Un tema recurrente en las biografías laborales de hombres y mujeres es el de la insatisfacción en el trabajo en la maquiladora, tanto por la precariedad de las remuneraciones, como por la falta de expectativas de mejora en el trabajo. La falta de políticas internas de promoción en la empresa lleva a que las trabajadoras y trabajadores tengan un compromiso endeble con su trabajo; además, en los casos de trabajadoras vulnerables (como son las madres solas) se refuerza la vivencia de la exclusión social.

También, la negación sistemática de una identidad colectiva de las y los trabajadores en las empresas maquiladoras es un mecanismo de no-reconocimiento al trabajo, que frente a situaciones de ruptura genera la formación de identidades fuera del trabajo.

La identidad colectiva y los derechos laborales

Entre las dificultades que enfrentan las ONG's dedicadas a la defensa de los derechos del trabajo se encuentran la negación sistemática de las identidades colectivas en el trabajo, la diversidad que caracteriza al mercado laboral de las maquiladoras, la falta de memoria colectiva, y que las identidades resistentes se construyen a partir de la experiencia de procesos de exclusión en el trabajo, lo cual hace difícil emprender un esfuerzo de defensa de los espacios de trabajo y de construcción de una voz colectiva. A ello se puede añadir la importancia en la sociedad contemporánea de la dimensión personal de la acción y que como señala López (2005), contrariamente a lo que ocurría en otros momentos, la acción colectiva se pone al servicio de las identidades individuales.

La reconstrucción del género femenino

El contexto local marcado por lo fronterizo y sus procesos de desterritorialización y reterritorialización juega un papel muy importante en la construcción de formas identitarias en el trabajo y en la reconstrucción de las identidades de género. En este punto, se coincide con Ramírez (1998), para quien las diferencias regionales en la incorporación de la mujer al trabajo son muy importantes, no solamente en la intensidad y las distintas habilidades que se requieren, sino en la naturaleza de esta inserción. Ya que los distintos mundos de vida de las mujeres condicionan la dirección de los cambios en el hogar y la familia, que se gestan en los procesos de socialización secundaria vividos por su participación en el trabajo remunerado. Para las mujeres que pertenecen a una comunidad como las que pueden encontrarse en Yucatán o Michoacán, y que han sido estudiadas por este autor, las normas del grupo de referencia inmediata y del entorno familiar se constituyen en mediadoras del impacto de la experiencia laboral en las transformaciones de las conductas y los valores tradicionales de género, mientras que en la frontera, la carencia de estas normas comunitarias y de referentes inmediatos bien definidos dan lugar a un proceso de

cambio de la condición femenina más intenso, pero también expone a las mujeres a obstáculos y reacciones más frontales a estas transformaciones.

Por otro lado, el trabajo se constituye en una experiencia indirecta de renegociación identitaria, ya que en sí misma no genera procesos profundos de aprendizaje y reconstrucción de la identidad, sino que son las experiencias de vida ligadas al trabajo las que llevan a las mujeres a elaborar transacciones subjetivas y, en algunos casos, al empoderamiento. Así ocurre con las mujeres que han participado en ONG's ligadas a sus espacios de trabajo.

La autonomía económica que ganan las mujeres con el salario, si bien les otorga mayor libertad para tomar decisiones -sobre todo en lo que se refiere al consumo- no conduce automáticamente a la reconstrucción de la identidad de género, pues las transacciones subjetivas que están implicadas en este proceso son limitadas.

Los modos de conciencia

Respecto a la relación entre los modos de conciencia y las formas identitarias, el modelo de Tiano (1994) es útil para interpretar las biografías de hombres y mujeres, pues el modo de conciencia es un factor subjetivo presente en los procesos de identificación laboral, el cual tiene más matices en las narrativas femeninas, pues en las visiones masculinas predominan las características del modo de conciencia de acoplamiento. En general, en las entrevistas realizadas se observó congruencia entre el modo de conciencia de acoplamiento y la forma identitaria de empresa o flexible, entre la resignación y las identidades de bloque o flexible, y entre la alienación y la resistencia con la forma fuera del trabajo.

Recomendaciones para investigaciones posteriores y diseño de políticas

Finalmente, esta investigación deja abiertos varios caminos para pensar en el diseño de futuros trabajos que le den continuidad al análisis de estos temas. Por ejemplo, queda mucho por indagar acerca de la relación entre trabajo y territorio, para lo cual sería útil pensar en investigaciones comparativas en distintas escalas: al interior de Tijuana, tomando los casos de colonias particulares; entre ciudades de la frontera; y entre las ciudades fronterizas y otras ciudades del interior del país. También se requiere profundizar en el tema de los cambios socioculturales debidos a los procesos de reconstrucción del género asociados al trabajo. En este sentido, es conveniente realizar estudios que profundicen en el conocimiento de sectores específicos que conforman el mercado de trabajo de las maquiladoras, como el de los jóvenes, las parejas casadas, o las jefas de hogar. Asimismo, hacen falta estudios que permitan contar con más información acerca de las distintas políticas de promoción al interior de las empresas, para identificar los problemas más específicos que enfrentan las y los trabajadores en la interacción con otros actores en estos mundos de trabajo.

Otra línea de investigación pertinente se refiere a la perspectiva de comparación internacional de las organizaciones defensoras de los derechos laborales que han surgido durante los últimos años en Tijuana y que cada día adquieren mayor visibilidad. De esta manera, se podrá identificar con más elementos el papel que juegan estas organizaciones en la gestión de los procesos de cambio sociocultural impulsados por la presencia de las empresas globales en las ciudades de los países menos desarrollados.

A partir del trabajo realizado, también se pueden formular algunas recomendaciones para el diseño de políticas públicas. En los contenidos de las entrevistas es evidente la preocupación por el tema de la salud laboral: entre las mujeres se expresa en las referencias a diversas enfermedades y desgaste físico por la intensidad del trabajo, y entre los hombres encontramos presente la inquietud por los riesgos laborales y la drogadicción. Frente a ello, es pertinente la elaboración de programas de salud dirigidos específicamente a trabajadoras y trabajadores de la maquiladora; es importante también al interior de las empresas insistir en la prevención de los accidentes laborales y el uso de drogas. Asimismo, desde las empresas se requiere una revaloración del trabajo y un compromiso por la promoción laboral y por la mejora de la calidad de vida de las y los trabajadores directos; particularmente, se necesitan reforzar las políticas empresariales de capacitación y de formación dirigidas a jóvenes, a fin de que el trabajo en la maquiladora pueda representar una opción de desarrollo laboral para este sector de la población.

En las biografías de las mujeres surge como preocupación la falta de recursos para el cuidado y la educación de los hijos, por lo que es fundamental continuar con los esfuerzos por mejorar y ampliar la infraestructura disponible (como guarderías, escuelas y otros espacios públicos) para apoyar a las madres trabajadoras y especialmente a las jefas de hogar. Además, se pueden mejorar las condiciones de vida de las y los trabajadores a través de políticas de vivienda más incluyentes y de la construcción de infraestructura urbana adecuada en la ciudad.

A nivel de la familia, encontramos que la violencia doméstica está presente en los hogares de las trabajadoras de la maquila, ante lo cual se requiere de un esfuerzo público para orientar a las parejas que vivan estos problemas y para prevenir estas situaciones. Mientras que a nivel de las colonias, es importante ayudar a la generación de capital social y cultural que coadyuve al proceso de apropiación del territorio de la población inmigrante y que permita una mejor inserción en el empleo de las maquiladoras, lo cual puede llevarse a cabo a través de centros comunitarios que sirvan de instancias mediadoras entre los habitantes y la ciudad.

BIBLIOGRAFIA

Acosta, Félix y Marlene Solís (1998), "Familia, jefatura e identidad femenina en el área metropolitana de Monterrey: un análisis de casos de hogares con jefatura femenina", en *Mercados locales de trabajo. Participación femenina, relaciones de género y bienestar familiar*, México: AMEP-CONACYT, pp. 211-278.

Aguilar Benítez, Ismael (1999), "La flexibilidad como estrategia frente a la rotación de personal en la industria maquiladora del televisor", en *Estudios Sociológicos*, vol. XVII, núm. 49, pp. 215-235.

Alegría, Tito y Gerardo Ordóñez (2005), *Legalizando la ciudad. Asentamientos informales y procesos de regularización en Tijuana*. Tijuana: El Colegio de La Frontera Norte.

Barajas, Rocío (1989), "Complejos industriales en el sur de Estados Unidos y su relación con la distribución espacial y el crecimiento de los centros maquiladoras en el norte de México", en González-Aréchiga, Bernardo y Barajas Escamilla, Rocío (comps.). *Las maquiladoras: Ajuste estructural y desarrollo regional*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte y Fundación Friedrich Ebert, pp. 67-104.

_____ y Carmen Rodríguez (coord.) (1989), *Mujer y trabajo en la industria maquiladora de exportación*, México: El Colegio de la Frontera Norte/Fundación Friedrich Ebert.

Barrera Bassols, Dalia (1987), *Condiciones de vida de los trabajadores de Tijuana. 1970-1978*. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia/Secretaría de Educación Pública.

Bauman, Zygmunt (2001), *The individualized society*, Great Britain: Library of Congreso Cataloging-in-Publication Data.

Bawin-Legros (2002), "Introducción: Filiation and Identity: Towards a sociology of intergenerational relations", en *Current Sociology*, núm. 50, vol. 2, pp. 175-183.

Beck, Ulrich (1998), *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Barcelona: Piados.

_____ y Elisabeth Beck-Gernsheim (2002), *Individualization. Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage Publications.

Bendesky, León et al (2003), *La industria maquiladora de exportación en México: mitos y realidades*, México: Informe de investigación para el Instituto de Estudios Laborales.

Berger, Peter L. y Thomas Luckmann (1967), *The social construction of reality*, New York: Anchor Books.

Berger, Peter L. y Thomas Luckmann (1997), *Modernidad, pluralismo y crisis de sentido*, Barcelona-Buenos Aires-México: Piados.

Bermúdez, Emilia (2002), "Procesos de globalización e identidades. Entre espantos, demonios y espejismo. Rupturas y conjuros para lo "propio" y lo "ajeno", en Mato, Daniel (coord.), *Estudios y otras*

prácticas intelectuales latinoamericanas en cultura y poder, Caracas: CLACSO y CEAP, FACES, Universidad Central de Venezuela, pp. 79-88.

Borderías, Cristina (1996), “Identidad femenina y recomposición del trabajo” en Rodríguez, Arantxa et. al (eds.), *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao: Bakeaz y CDEM, pp. 47-66.

Brannon, Jeffery y William Lucker (1990), “The impacts of Mexico’s economic crisis no the demographic composition of the maquiladoras labor force”, en Gónzales-Aréchiga, Bernardo y José Carlos Ramírez (comp.), *Subcontratación y empresas trasnacionales. Apertura y reestructuración en la maquiladora*, México: Colef y Fundación Friedrich Ebert, pp. 309-334.

Bustamante, Jorge (2000), “Apéndice: Mujer y familia”, en Valenzuela Arce, José Manuel (coord.). *Decadencia y auge de las identidades*. 2da. Edición. Tijuana: El Colegio de La Frontera Norte y Plaza y Valdés Editores.

Canales, Alejandro (1995), “Condición de género y determinantes sociodemográficos de la rotación de personal en la industria maquiladora de exportación”, en González, Soledad et. al (comps.), *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, México: El Colegio de México/El Colegio de la Frontera Norte.

Castro, R. (1996), “En busca del significado: Supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo”, en SAS, Ivone y Susana Lerner, *Para Comprender la Subjetividad. Investigación Cualitativa en Salud Reproductiva y Sexualidad*, El Colegio de México, pp. 57-85.

Carrillo, Jorge (1989), “Transformación en la industria maquiladora de exportación”, en González Aréchiga, Bernardo y Barajas Escamilla, Rocío (comps.). *Las maquiladoras: Ajuste estructural y desarrollo regional*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte y Fundación Friedrich Ebert, pp. 37-54.

_____ y Alberto Hernández (1985), *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, México: SEP-CEFNMEX.

_____ y Alfredo Hualde (1990), “Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras”, en Gónzales-Aréchiga, Bernardo y José Carlos Ramírez (comp.), *Subcontratación y empresas trasnacionales. Apertura y reestructuración en la maquiladora*, México: Colef y Fundación Friedrich Ebert, pp. 197-228.

_____ y Jorge Santibáñez (1993), *Rotación de personal en las maquiladoras de exportación de Tijuana*, Tijuana: StyOS-Colef.

_____ y Raquel Partida (coord.) (2004), *La industria maquiladora mexicana. Aprendizaje tecnológico, impacto regional y entorno institucional*, México: El Colegio de La Frontera Norte/Universidad de Guadalajara.

_____ y Alfredo Hualde (1997), “Maquiladoras de tercera generación: el caso de Dephi-GM”, en *Comercio Exterior*, vol. 47, núm. 9, septiembre, pp. 747-757.

_____ et. al. (2002), “Aprendizaje tecnológico en las maquiladoras del Norte de México”, en *Frontera Norte*, año/vol. 14, núm. 27, Tijuana: COLEF, pp.

_____ et al. (2005), “Recorrido por la historia de las maquiladoras en México”, en *Comercio Exterior*, vol. 55, núm. 1, pp. 30-42.

Castel, Robert (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona-Buenos Aires- México: Paidós.

Castells, Manuel (1991) (1ra edición 1989), *The informational city*, Malden: Blackwell.

Castilla, Beatriz (2004), *Mujeres mayas en la robótica y líderes de la comunidad*, Merida: Ayuntamiento de Mérida, Instituto de Cultura de Yucatán y Universidad Autónoma de Yucatán.

CEPAL (1996), *México: La industria maquiladora, Estudios e Informes de la CEPAL*, núm. 95, Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Contreras, Oscar (2000), *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*, México: El Colegio de México.

_____ y Hualde (2004), “El aprendizaje y sus agentes. Los portadores del conocimiento en las maquiladoras del norte de México”, en *Estudios Sociológicos*, vol. XXII, núm. 64, pp. 79-122.

Coubés, Marie-Laure (2001), “Trayectorias laborales en Tijuana: ¿segmentación o continuidad entre sectores de empleo?”, en *Trabajo*, año 2, núm. 4, pp.189-220.

Cravey, Altha J. (1998), *Women and work in México's maquiladoras*, Nueva York: Rowman and Littlefield Publishers.

Cyther, James M. (2004), “Development diverted: socioeconomic characteristics and impacts of mature maquilization”, en en Kopinak, Kathryn (ed.), *The social costs of industrial growth in Northern México*, La Jolla: Centre for U.S.-Mexican Studies, UCSD, pp.35-64.

De la Garza, Enrique (2001), *La formación neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia para América Latina*, México: UAM-Plaza y Valdez.

De la Garza, Enrique (2005), “Modelos de producción en la maquiladora de México: la evidencia empírica a partir de la ENESTYC”, en De la Garza, Enrique (coord.), *Modelos de producción en la maquila de exportación. La crisis del toyotismo precario*, México: UAM-Iztapalapa y Plaza y Valdés.

De la O María Eugenia (1995), “Vida Cotidiana y maquila: los otros espacios de las relaciones industriales”, en *El Cotidiano*, núm. 73, nov.-dic, pp. 33-40.

_____ (2004), “Women in the maquiladoras industry: toward understanding gender and regional dynamics in Mexico”, en Kopinak, Kathryn (editora), *The social costs of industrial growth in northern Mexico*, San Diego: Center for U.S.-Mexican Studies, UCSD.

_____ (2006), “Entre la flexibilidad, el trabajo fragmentado y la precariedad laboral. Las trabajadoras de la maquila del norte y centro del país”, ponencia presentada en el *V Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo*, México.

Denman, Catalina A. y Jesús Armando Haro (2000), “Intruducción: Trayectorias y desvaríos de los métodos cualitativos en la investigación social”, en Denman, Catalina A. y Jesús Armando Haro (comps), *Por los rincones. Antología de los métodos cualitativos en la investigación social*, México: El Colegio de Sonora, pp. 9-56.

Du Gay, Paul (1996), *Consumption and Identity at work*, London: Sage. Publications.

Dubar, Claude (2001), “El trabajo y las identidades profesionales y personales”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm. 13, pp. 5-16.

_____ (2002), *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*, Marcén, José Benitez (trad.) Barcelona: Ediciones Bellaterra.

_____ (2005) (3ra edición), *La socialisation*, Paris: Armand Colin.

Dubet, François (1989), “De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto”, en *Estudios Sociológicos*, vol. VII, núm. 21, pp. 519-545.

Espinoza Valle, Víctor Alejandro (1998), “Gobiernos de oposición y participación social en Baja California”, en *Frontera Norte*, vol. 10, pp. 103-120.

Félix Berumen, Humberto (2003), *Tijuana la Horrible. Entre la historia y el mito*, Tijuana: El Colegio de la Frontera norte y Librería El Día.

Fernández-Kelly, María Patricia (1983), *For we are sold, I and my people: women and industry in Mexico's frontier*, Albany: State University of New York Press.

GAO (2003), *Mexico's Maquiladora Decline Affects U.S.-Mexico Border Communities and Trade; Recovery Depends in part on Mexico's Actions*, GAO, Washington. www.gao.gov

García Canclini, Néstor y Patricia Safa (1989), *Tijuana, la casa de toda la gente*, México: INAH/ENAH/Programa Cultural de las Fronteras UAM-Iztapalapa/CONACULTA.

García Canclini, Néstor (1990), *Culturas híbridas. Estrategias para entrar y salir de la modernidad*, México: Editorial Grijalbo.

_____ (2000), “Escenas sin territorio: cultura de los migrantes e identidades en transición”, en Valenzuela, José Manuel (coord.), *Decadencia y auge de las identidades*, Tijuana: COLEF, Plaza y Valdés, pp. 45-74.

_____ (2003), “Noticias recientes sobre hibridación”, en Revista Transcultural de Música, núm. 7, pp. 1-16. www.sibetrans.com/trans/trans7/canclini.htm

Garza, Gustavo (2005) (1ra edición 2001), *La urbanización de México en el siglo XX*, México: El Colegio de México.

Giddens, Anthony (1991), *Modernity and self-Identity: self and society in the late modern age*, Stanford: Stanford University Press.

Giménez, Gilberto (2005), “La cultura como identidad y la identidad como cultura”, ponencia presentada en el *III Encuentro Internacional de Promotores y gestores Culturales*, México: Conaculta. vinculacion.conaculta.gob.mx/capacitacioncultural/b_virtual/tercer/1.pdf

Goffman, E. (1971), *The presentation of self in everyday life*, Harmondsworth: Pelican.

González-Aréchiga, Bernardo y José Carlos Ramírez (comps.) (1990), *Subcontratación y empresas transnacionales. Apertura y reestructuración en las maquilas*, Tijuana: El Colegio de La Frontera Norte y Fundación Friedrich Ebert.

Guadarrama, Rocío (1995), “De la cultura obrera a las culturas laborales: reseña de un debate”, en *Cultura Laboral*, núm. 73, nov.-dic, pp.

_____ (1997), “La perspectiva cultural en los estudios laborales latinoamericanos”, en *IZTAPALAPA*, núm. 42, julio-diciembre, pp. 99-116.

_____ (1998), “El debate sobre las culturas laborales: viejos dilemas y nuevos desafíos”, en Rocío Guadarrama (coord.), *Cultura y trabajo en México*, México: Casa Abierta al Tiempo, Juan Pablos Editor y Fundación Friedrich Ebert.

_____ (1999), “Tendencias recientes en el campo de las metodologías sociales. Pluralismo teórico, amalgama conceptual y fusión instrumental”, *IZTAPALAPA*, núm 47, pp. 85-104.

_____ y José Luis, Torres (2004), *Identidades laborales en transición. Costureras y maestros de primaria en Costa Rica y México*, UAM-Iztapalapa, documento presentado en la Reunión 2004 de la Latin American Studies Association, Las Vegas, Nevada.

Guzmán, Virginia (2002) “Las relaciones de género en un mundo global”, en *CEPAL Unidad Mujer y Desarrollo*, núm. 38, Santiago de Chile.

Graffigna, María Luisa (2005), “Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos”, en *Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, núm. 7, vol. VI, Argentina, pp. 1-23.

Hiernaux, Daniel (1986), *Urbanización y autoconstrucción de vivienda en Tijuana*. México: Centro de Ecodesarrollo.

Hualde, Alfredo (1998), "Aprendizaje e identidad profesional entre los ingenieros de la frontera. Hacia una profesionalización de la maquiladora?", en Guadarrama (coord.), *Cultura y trabajo en México*, casa abierta al tiempo (UAM), Juan Pablos Editor, Fundación Friedrich Ebert, pp. 309-332.

_____ (2002), "Todos los rostros de la industrialización: precariedad y profesionalización en las maquiladoras de Tijuana", en María Eugenia De la O y Cirila Quintero (coord.), *Globalización, trabajo y maquilas. Las nuevas y viejas fronteras en México*, México: Fundación Friedrich Ebert: Centro de Investigación y Estudios Superiores de Antropología Social, pp.111-154.

_____ (2003), "Existe un modelo maquilador?: reflexiones sobre la experiencia mexicana y centroamericana", *Revista Nueva Sociedad*, Número 184, marzo-abril, Caracas, Venezuela, pp. 86-101.

_____ (2004), "Skills segmentation and social polarization in Tijuana`s maquiladoras", en Kopinak, Kathryn (ed.), *The social costs of industrial growth in Northern México*, La Jolla: Centre for U.S.-mexican Studies, UCSD, pp.35-64.

Iglesias, Norma (1985), *La flor más bella de la maquiladora*, México: Secretaría de Educación Pública/Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México.

Iñiguez, Lupicinio (2001), "Identidad: de lo personal a lo social. Recorrido conceptual", en Crespo, E. (editor), *La constitución social de la subjetividad*, Madrid, pp. 209-225.

Jerome, Kirk y Mark L. Miller (1986), *Reliability and Validity in Qualitative Research*, London: A Sage University Paper.

Koido, Akehiro (2003), "La industria de televisores a color en la frontera de México con Estados Unidos: potencial y límites del desarrollo local", en *Comercio Exterior*, vol. 53, núm. 4, pp.356-372.

Klagsbrunn, Víctor (comp.) (1988), *Tijuana, cambio social y migración*, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.

Leñero, Luis 1998 "Trabajo de la mujer y vida familiar desde la perspectiva de género masculino. Investigación exploratoria en la ciudad media de Querétaro, Qro.", en *Mercados locales de trabajo. Participación femenina, relaciones de género y bienestar familiar*, México: AMEP-CONACYT.

Lewis, Oscar (1959), *Antropología de la pobreza, cinco familias*, México: Fondo de Cultura Económica.

Lezama, José Luís (2002), *Teoría social, espacio y ciudad*. 2da edición. México: El Colegio de México.

Lindón, Alicia (1999), *De la trama de la cotidianidad a los modos de vida urbanos. El Valle de Chalco*, México: El Colegio de México y El Colegio Mexiquense.

_____ (2006), Cotidianidad y socialidad: la experiencia de la precariedad laboral, en Contreras Camilo y Adolfo Benito Narváez (coords), *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacios de vida*, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte y Plaza y Valdés, pp.45-76.

López Aspeitia, Luis (2005), “Globalisation et mobilités féminines dans une région transfrontalière. L’expérience sociale des ouvrières des maquiladoras dans la région Tijuana-San Diego”, en *Seminario Internacional sobre Movilidad Femenina* (Tánger) www.mmsh.univ-aix.fr/lames/Papers/Lopez.pdf.

Maffesoli, Michel (1990), *El tiempo de las tribus. El declive del individualismo en las sociedades de masas*, Carrillo Moreno, Bernardo (trad.), Barcelona: Icaria

_____ (2000), “Posmodernidad e identidades múltiples”, en *Sociológica*, núm. 43, pp. 247-275..

Maier, Elizabeth (1998), “Aplicaciones y limitaciones de la categoría de género”, en *Frontera Norte*, vol. 10, pp. 39-52.

_____ (2006), “A modo de conclusión: reflexionando lo aprendido”, en Lebon, Natalie y Elizabeth Maier (coords.), *De lo privado a lo público: 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina*, México: Siglo XXI, UNIFEM y LASA, pp. 409-421.

Martín-Barbero, Jesús (1991), “Dinámicas urbanas de la cultura”, en *Revista Gaceta de Colcultura*, núm. 12, dic, Instituto Colombiano de Cultura, pp1-11. www.naya.org.ar/articulos/jmb.htm

_____ (1997) (1era edición1987), *De los medios a las mediaciones*, México: Editorial Gustavo Pili.

_____ (2002), “Jóvenes: comunicación e identidad”, en *Pensar Iberoamérica. Revista de Cultura*, núm. 0, febrero, OEI. www.oei.es/pensariberoamerica/ric00a03.htm

Mato, Daniel (1999), “Globalización, representaciones sociales y transformación sociopolítica”, en *Nueva Sociedad*, núm. 163, pp. 152-163.

Mead, G.M. (1934), *Espíritu, persona y sociedad*, Barcelona: Paidós.

Méndez, Luis H. (2003), “Clase obrera maquiladora fronteriza e identidades difusas”, en *Sociológica*, año 18, núm. 53, pp. 123-156.

_____ (2005), *Ritos de paso truncos: el territorio simbólico maquilador fronterizo*, México: EON y UAM-Azcapotzalco.

Miguélez, Faustino et al. (1998), “Las estructuras de sentido de la vida cotidiana”, en *Papers*, núm. 55, Barcelona, pp. 151-179.

Mingione, Enzo (1993), *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*, Madrid: Ministerios de Trabajo y Seguridad Social.

Morales, Josefina (2000), “Maquila 2000”, en Morales, Josefina (coord.), *El eslabón industrial. Cuatro imágenes de la maquila en México*, México: Editorial Nuestro Tiempo, pp. 17-103.

Moreno, Saúl Horacio (2000), “Procesos de reestructuración productiva y política en una localidad petrolera del istmo veracruzano. Nanchital 1988-2000”, ponencia presentada en el *Primer seminario de investigación científica y tecnológica sobre el Istmo de los estados de Veracruz, Chiapas, Tabasco y Oaxaca*, que se llevó a cabo en Oaxaca por CIESAS y CONACYT www.ciesas-golfo.edu.mx/istmo/docs/ponencias/procesosr01.htm

Mummert, Gail y Luis Alfonso Ramírez (eds.) (1998), *Rehaciendo las diferencias. Identidad de género en Michoacán y Yucatán*, Mérida: Universidad Autónoma de Yucatán y El Colegio de Michoacán.

Neff, Julio César (2001), “El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo” en Enrique De la Garza y Julio César Neff (comp.), *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*, Argentina: CLACSO.

Negrete, José (1989), “Reconversión industrial e integración de la frontera: el ejemplo de Tijuana-San Diego”. en González Aréchiga, Bernardo y Barajas Escamilla, Rocío (comps.). *Las maquiladoras: Ajuste estructural y desarrollo regional*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte y Fundación Friedrich Ebert, pp. 37-54.

Piaget, Jean (1926), *The language and thought of the child*, London: Routledge & Kegan Paul.

Portal, Ana María (2001), “La ciudad como universo de estudio y la vivencia de la investigación urbana”, en Portal, Ana María (coord.). *Vivir la diversidad. Identidades y cultura en dos contextos urbanos de México*, México: CONACYT y Casa Abierta al Tiempo, pp. 7-14.

Quintero, Cirila (1997), *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*, Tijuana: El Colegio de La Frontera Norte.

_____ (2000), “El impacto de la industria maquiladora en el norte de México”. Balance y perspectiva”, en Ramos, María Elena (editor), *Desafíos de la Frontera México-Estados Unidos. Economía, cultura, y mujeres*, Monterrey: Colección UDEM, pp.61-84.

_____ (2003), “Los claroscuros de la industria maquiladora. Los casos de Tijuana y Matamoros”, versión mimeográfica.

_____ y Javier Dragustinovis (2006), *Soy más que mis manos: los diferentes mundos de la mujer en la maquila*, México: Friedrich Ebert Stiftung y SJOIIM.

Ramírez, Luis Alfonso (1998), “La invención del tiempo: la identidad femenina entre el trabajo y la casa”, en Mummert, Gail y Luis Alfonso Ramírez (eds.) (1998), *Rehaciendo las diferencias. Identidad de género en Michoacán y Yucatán*, Mérida: Universidad Autónoma de Yucatán y El Colegio de Michoacán, pp. 293-324.

Ransome, Paul (1999), *Sociology and the future of work*, Inglaterra: Ashgate

Redfield, Robert (1963), *El mundo primitivo y sus transformaciones*, México: Fondo de Cultura Económica.

Reygadas, Luis (1993), "Formación de identidades en la industria maquiladora", en *Cultura Norte*, núm. 23, pp. 11-14.

_____ (2002a), "¿Identidades flexibles? Transformaciones de las fronteras de clase, etnia y género entre trabajadoras de maquiladora", en Chihu Amparan, Aquiles (coord.), *Sociología de la identidad*, México: Universidad Autónoma de México y Porrúa.

_____ (2002b), *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona: Editorial Gedisa.

_____ (2002c) "Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo", *Nueva Antropología*, vol. XVIII, núm. 60, pp. 101-119.

Rivas-Mateos, Natalia (2005), *The Mediterranean in the age of globalization. Migration, welfare and borders*, New Brunswick: Transaction Publishers.

Roubaud, Francois (1995), *La economía informal en México., De la esfera doméstica a la dinámica macroeconómica*, México: ORSTOM, INEGI, FCE.

Ruiz, Benedicto y Patricia Aceves (2000), "Pobreza y desigualdad en Tijuana", en *El Bordo*, núm. 2, Tijuana: UIA.

Ruiz, José Ignacio y María Antonia Ispizúa (1989), *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*, Bilbao: Universidad de Deusto.

Salzinger, Leslie (2003), *Genders in production. Making workers in Mexico's global factories*, Berkeley: University of California Press.

San Miguel del Hoyo, Begoña (2000), *Elche: La fábrica dispersa*, Alicante: Instituto Alicantino de Cultura Juan Gil-Albert, Diputación provincial de Alicante.

Sassen, Saskia (2001) (2da edición), *The global city. New York, London y Tokyo*, Princeton: Princeton University Press.

Sennet, Richard (1998), *The Corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*, London-New York: W.W. Norton & Company.

Simmel, Georg (1988), "Metrópolis y vida mental", en Bassols, Mario et al. *Antología de sociología urbana*, México: UNAM.

Sobrino, Jaime (2002), "Globalización, crecimiento manufacturero y cambio en la localización industrial en México", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol.17, núm. 1, enero-abril, México: Colmex, pp.5-38.

Stoddard, Ellwyn (1987), *Maquila. Assembly plants in northern México*, El Paso: Texas Western Press.

Sklair, Leslie (1989), *Assembling for development. The maquila industry in México and the United States*, Boston: Unwin Imán.

Tanori, Cruz Arcelia (1989), *La mujer migrante y el empleo. El caso de la industria maquiladora en la frontera norte*, México: Instituto Nacional de Antropología e Historia.

Tanguy, Lucie (2001), "De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias", en Enrique De la Garza y Julio César Neff (comp.), *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*, Argentina: CLACSO.

Tiano, Susan (1994), *Patriarchy on the line. Labor, gender, and ideology in the mexican maquila industry*, Philadelphia: Temple University Press.

Tönnies, Ferdinand (1947), *Comunidad y sociedad*, Buenos Aires: Losada.

Trujeque, José Antonio (2000), "Ciudades rotas. La experiencia de la globalización en ciudades de la frontera norte de México", en *Humánitas*, Cuadernos del Cendes, año 17, núm. 43, segunda época, enero-abril, pp. 1-28.

Tuirán, Rodolfo (1999), "Dominios institucionales y trayectorias de vida en México", en Figueroa, Beatriz (coord.), *México, diverso y desigual. Enfoques sociodemográficos 4*, México: El Colegio de México y Sociedad Mexicana de Demografía.

Valenzuela Arce, Manuel (1991), *Empapados de sereno. El movimiento urbano popular en Baja California (1928-1988)*, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.

Vargas, Ruth María (2003), "Industria maquiladora de exportación. ¿Hacia donde va el empleo?" en *Papeles de Población*, año 9, núm 37, julio-septiembre, pp. 243-259.

Vázquez, Luis (1999), *Identidad, Henequén y trabajo*, México: El Colegio de México.

Vasilachis, Irene (2003), *Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales*, España: Gedisa.

Veltz, Pierre (1999), *Mundialización, Ciudades y Territorios*, Barcelona: Ariel.

Vila, Pablo (1996), “Identidades narrativas y música. Una primera propuesta para entender sus relaciones”, en *Revista Transcultural de Música*, núm. 2, <http://www.sibertrans.com>

Vizcarra, Fernando (2005), “En busca de la frontera. Identidades emergentes y migración. Apuntes para una aproximación reflexiva”, en Garduño, Everardo et al, *La frontera interpretada*, Cuadernos, CIC-Museo UABC, Mexicali: CONACULTA, Centro Cultural Tijuana, UABC y Gobierno del estado de Baja California.

Warman, Arturo (2001), *El campo mexicano en el siglo XX*, México: Fondo de Cultura Económica.

Walcott, Harry F. (1990), “On seeking -and rejecting- validity in qualitative research”, en Elliot and Alan Peshkin Editors, *Qualitative Inquiry in Education. The Continuing Debate*, New York and London: Teachers College, Columbia University, 1990.

Wajman, Judy y Bill Martín (2002), “Narratives of identity in modern management: The corrosion of gender difference?”, en *Sociology*, vol. 36, núm.4, pp. 985-1002.

Wilson, Patricia (1996), *Las nuevas maquiladoras de México. Exportaciones y desarrollo local*, Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

A N E X O I

CUESTIONARIO

junio 2005

Nombre: _____

Fecha: _____

Módulo I. Ámbito de la reproducción

Dimensión objetiva

Datos sociodemográficos

Sexo:

Edad:

Estado Civil:

Lugar de nacimiento:

Lugar donde creció:

Tiempo de residencia en Tijuana:

En caso de ser inmigrante: ¿Cómo llegó a Tijuana? ¿Cuáles fueron las motivaciones para venirse para acá?
¿De dónde viene? ¿Qué tuvo que hacer para emprender el viaje? ¿A donde llegó? ¿Con quiénes emigró?

¿Hasta qué grado estudió?

¿Por qué razón dejó de estudiar?

Número de hijos y edades:

Lugar de residencia:

¿La vivienda es propia o rentada? ¿Cuántos años tiene de vivir en esta casa?

¿Donde vivía anteriormente? ¿Cómo llegó a esta vivienda?

Condiciones generales de la vivienda:

¿Cuenta con servicios de agua, drenaje, electricidad? ¿Las calles están pavimentadas?

¿Tiene teléfono, televisión y radio?

Definición del tipo de hogar

¿Quiénes contribuyen en el ingreso familiar?

¿Cómo colabora en la manutención de la familia?

¿Vive alguien más en la vivienda?

¿Quién administra los ingresos del hogar? ¿Quién realiza las compras?

¿Cómo distribuye su salario? ¿Cuánto gasta en vivienda, en alimentos, en transporte?

Cuidado de los hijos

¿Dónde deja a los niños mientras trabaja?

¿Van los niños a la escuela? ¿Quién los lleva y recoge?

¿Quién los cuida?

¿Quién se encarga de la educación de los niños? ¿Quién los regaña o corrige cuando se portan mal? ¿A quién le piden permiso para salir?

¿Participa en la sociedad de padres de familia de la escuela de sus hijos? ¿Asiste a las reuniones?

Trabajo domésticos

¿Cómo se reparte el trabajo de la casa con su pareja?

¿Quién realiza el trabajo de limpieza de la casa? ¿Cada cuando lo realiza?

¿Quién hace las compras y dónde?

¿Quién hace de comer?

¿Quién lava la ropa?

La pareja

¿Cómo conoció a su esposo/a?

¿Cuánto tiempo tiene con su actual pareja? ¿qué dificultades ha tenido con él/ella?

¿Quién considera usted que toma las decisiones en la casa?

En caso de divorcio, viudez o separación,

¿Hace cuanto tiempo que no tiene pareja? ¿Cuáles fueron las causas de la separación o el divorcio? ¿Cómo vivió su separación o divorcio o viudez? ¿Cómo cambió su vida a raíz de su separación o divorcio o viudez? ¿De qué manera les afectó a sus hijos? ¿Tiene alguna relación con su pareja anterior?

El vecindario y los parientes

¿Hay alguien en el vecindario que se ocupe de resolver los problemas de servicios públicos o de seguridad?

¿Hay alguien en el vecindario en quién usted pueda confiar para resolver asuntos personales relacionados con la familiares o problemas en la colonia?

¿En su colonia se reúnen para organizar fiestas o posadas, eventos deportivos, recreativos o culturales?

¿Tiene familiares que viven en su colonia? ¿Qué tan a menudo los frecuenta?

¿Cuenta con ellos para resolver asuntos personales o problemas en la colonia?

¿Ha tenido problemas con los vecinos?

¿Qué problemas tiene en su colonia?

Participación en organizaciones/asociaciones

Participa en al alguna de las siguientes organizaciones:

Grupos religiosos

Club social u organizaciones culturales o étnicas

Organizaciones de vecinos o comunitarias

Sindicatos

Partidos políticos

¿Qué obtiene de esta participación?

Dimesión subjetiva

¿Cuando era niño/a que esperaba ser de grande?

¿Cuénteme cuáles han sido los cambios más importantes en su vida familiar?

¿Cómo vivió el inicio de su matrimonio?¿Cree usted que el suyo es un buen matrimonio?¿Porqué?

¿Cómo vivió el nacimiento de su primer hijo?

¿Se considera una buena madre/padre?¿le gustaría pasar más tiempo con sus hijos?

¿Se siente satisfecho/a con su desempeño como madre-padre?

¿Se siente satisfecho/a con su desempeño como esposo/a?

¿Qué significa para usted tener una familia?¿Qué opinión tiene de su familia?

¿Qué han significado en su vida los hijos?

¿Qué opinión tiene de su colonia?

¿Qué opina de sus vecinos?

¿Considera que su familia la apoya?¿Qué tipo de apoyo le brinda?

¿Toman las decisiones de manera conjunta o hay alguien que decide por los demás?

¿Considera que hay buena comunicación entre los integrantes de la familia?¿Comparten los problemas o los logros de cada uno?

Modulo II. Ámbito de la producción

Dimensión objetiva

Antecedentes/Trayectoria laboral

¿Cuántos empleos ha tenido y cuáles han sido?

¿Cuál fue su primer empleo?¿A qué edad empezó a trabajar?

¿Qué dificultades ha tenido para conseguir empleo a lo largo de su experiencia laboral?

¿Alguien le ayudó a encontrar empleo?

¿Qué hacía en sus empleos anteriores?

¿Qué razones la/lo llevaron a cambiar de empleo?

El trabajo reciente

¿Cómo llegó al trabajo que tiene hoy?

¿Qué actividades hace en el trabajo?

Tiempo de trabajar en el actual empleo:

¿Dónde trabaja? ¿Cómo se va al trabajo? ¿Cuánto le toma transportarse?

¿Cuál es el domicilio de la empresa?¿Cuál es la casa matriz y dónde se localiza?

¿Sabe cuál es la antigüedad de la empresa?

¿Qué tan grande es la empresa?¿Cuántas personas trabajan allí?

¿Qué requisitos le pidieron para contratarlo/a?

- ¿Cómo le pagan y cuánto recibe? ¿Tiene prestaciones, cuáles son?
- ¿Tiene planta?
- ¿Cómo se llama su puesto de trabajo?
- ¿Podría describir el proceso productivo que se lleva a cabo en la fábrica donde usted trabaja?
- ¿Cree que podría desempeñar otras actividades dentro de la fábrica? ¿Cuáles?
- ¿Cuántos hombres y mujeres trabajan con usted?
- ¿Conoce a todo el personal que labora en la fábrica?
- ¿Qué tipo de relación tiene con los demás? ¿Tiene dificultades para comunicarse con ellos?
- ¿Qué hacen en la fábrica para lograr la calidad del producto?
- ¿Ha cambiado de puesto de trabajo dentro de la misma fábrica? ¿Cuáles han sido y qué implicaron en términos de capacitación y salario?
- ¿Quiénes son los que reciben capacitación en su trabajo y logran tener un mejor puesto de trabajo?
- ¿Qué tipo de capacitación recibió usted al empezar a trabajar en la maquiladora?
- ¿En cuánto tiempo aprendió a desempeñar las actividades de su puesto de trabajo?
- ¿Qué le enseñaron de manera informal sus compañeros de trabajo?

La familia y el trabajo

- ¿Sus padres trabajan o trabajaban? ¿En qué?
- ¿Su pareja trabaja también en la maquiladora? ¿Dónde trabaja?
- ¿Algún familiar trabaja en la misma fábrica o en la maquiladora? ¿Intercambia información sobre el trabajo con ellos?

Dimensión subjetiva

- ¿Cuáles han sido los momentos más difíciles de su vida en el trabajo?
- ¿De qué manera le sirvió su experiencia laboral para el desempeño de su actual trabajo?
- En la actualidad,
- ¿Cómo es la relación con su jefe? ¿considera que es buen jefe?.
- ¿Hay personal extranjero? ¿Quiénes son? ¿Tiene buenas relaciones con ellos?
- ¿Considera que puede desarrollarse en este trabajo?

- ¿Hay diferencias entre los trabajos que realizan hombres y mujeres en la fábrica donde trabaja?
- ¿Se siente satisfecho/a con su trabajo?
- ¿Considera que su trabajo en la maquila está bien pagado?
- ¿Qué opinión tiene su familia del trabajo que realiza?
- ¿Qué tan importante es el trabajo para usted?
- ¿Qué ha significado en su vida?
- ¿Qué ha cambiado en su vida desde que trabaja en la maquiladora?
- ¿Considera que su futuro se encuentra en este trabajo? ¿Qué alternativas tiene para el futuro?
- ¿Participa en las decisiones que se toman para mejorar la producción?
- ¿Cuáles son las diferencias que percibe entre los trabajadores de las diferentes áreas de trabajo?
- ¿Cómo es el ambiente de trabajo en la fábrica? ¿Hay grupos de trabajadores que se identifiquen entre sí?
- ¿Qué tipo de problemas enfrenta en su trabajo? ¿Cómo los resuelve? ¿Alguien le ayuda?
- ¿Cuáles piensa que son las desventajas o aspectos negativos de trabajar en la maquiladora? ¿Cuáles son los positivos?
- ¿Su trabajo le provoca problemas de salud? ¿De qué tipo?
- ¿Cuánto tiempo piensa continuar trabajando?
- ¿En qué le gustaría trabajar dentro de cinco años?
- ¿Cree que su experiencia en la maquiladora le permitan desarrollarse en el futuro?
- ¿Qué trabajo le gustaría que realizaran sus hijos?

Módulo III. Ámbito del tiempo libre

- ¿Qué hace habitualmente cuando sale de trabajar?
- ¿La empresa donde trabaja organiza eventos de convivencia entre los trabajadores? ¿usted asiste regularmente?
- ¿Qué hace los días de descanso? ¿visita a su familia?
- ¿En su tiempo libre sale con su pareja o con sus hijos ?
- ¿Cuándo sale solo/a a donde le gusta ir?

¿Frecuenta a algún compañero/a de trabajo?

¿Qué le gustaría hacer?

¿Cuáles son los lugares que le gusta visitar de la ciudad?

A N E X O I I

Cuadro 1A. Comunitaria en colonia popular: casos según características personales, trayectoria laboral, forma de conciencia, modelo de identificación en el trabajo, expectativas y otros

| Caso | Nombre | Edad | Entrada al mercado de trabajo | # empresas donde ha trabajado de la maquiladora | Periodos fuera al lugar de origen | Otros empleos | Tipo de trayectoria | Modo de conciencia predominante | Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria en el trabajo |
|------|----------|---------|---|---|--|---|--|---------------------------------|--|---------------------------------|
| 1 | Nidia | 29 años | en la maquiladora | 3 empresas en 9 años | 1 periodo por retorno al lugar de origen | ninguno | precaria con ascenso fuera y dentro empresa (6 años antigüedad actualmente es jefa de línea) | acoplamiento | continuidad congruente con modo de vida | de empresa |
| 2 | Mireya | 30 años | en la maquiladora | 3 empresas | 2 o 3 el último de 4 años | ninguno | precaria con ascenso | resignación - acoplamiento | ruptura por su rol de madre | de red |
| 3 | Elvira | 29 años | preparación de alimentos (trabajo familiar no remunerado) | 2 empresas | ninguno | tortillería, panadería antes de maquila | precaria con ascenso | resignación con autonomía | continuidad congruencia con modo de vida | de empresa - oficio |
| 4 | Victoria | 37 años | fábrica de empaque en el rancho | 1 empresa 7 años | 1 periodo de un año | empleada doméstica | precaria con ascenso fuera y dentro empresa | acoplamiento | continuidad congruencia con modo de vida | de empresa |
| 5 | Celia | 18 años | agroindustria desde los 13 años se iba a trabajar con su mamá | 1 empresa | ninguno | | precaria | sin definir | ruptura de trabajo de campo a trabajo en industria | sin definir |

Cuadro 1A. Continuación

| Caso | Nombre | Modo de vida | Proyecto Migratorio | Situación Familiar | Transiciones en roles de género | estrategia ocupacional | expectativas | el otro lado | Comentarios |
|------|----------|--|---|------------------------------------|--|------------------------|--|---|---|
| 1 | Nidia | comunitaria-individualizada sinaloense | mayores peso factores atracción al casarse | casada sin hijos | no puede tener hijos | ambiente | continuar en la maquiladora | no hay interés por trabajar, ni por ir al otro lado | se casó a los quince años y dejó de estudiar por matrimonio |
| 2 | Mireya | comunitaria sinaloense | en Sinaloa no hay más trabajo que en el campo segundo año de casada | casada 3 hijos pequeños | por maternidad doble presencia | ambiente | ambivalencia respecto a la maternidad y el seguir trabajando | no hay interés por trabajar, ni por ir al otro lado | Ha dejado el trabajo por el cuidado de los hijos, dejó de estudiar por casarse a los 17 años |
| 3 | Elvira | comunitaria sinaloense | Mucho trabajo y poco ingreso por negocio de venta de chicharrón | casada 3 hijos pequeños | por maternidad doble presencia | ambiente | continuar en la maquiladora | no le interesa | Empezó a trabajar con su esposo haciendo chicharrón, le pesaban las condiciones de trabajo Se casó a los 18 años y dejó de estudiar preparatoria. |
| 4 | Victoria | comunitaria sinaloense | por recomendación de su prima, después por superar ingresos | divorciada 5 hijos 9 años el menor | por maternidad doble presencia divorcio nueva pareja | ambiente | continuar en la maquiladora en un mejor puesto | sólo a pasear | Su primo le transmitió conocimiento para ascender en la fábrica tiene expectativas de ascenso dentro de la fábrica |
| 5 | Celia | comunitaria sinaloense | por buscar trabajo | soltera sin hijos | ninguna | ambiente | continuar en la maquiladora | no tiene interés | Recién terminó la preparatoria no quiso seguir estudiando, las carreras son muy largas |

Cuadro 2A. Familiar en colonia popular: casos según características personales, trayectoria laboral, forma de conciencia, modelo de identificación en el trabajo, expectativas y otros

| Caso | Nombre | Edad | Entrada al mercado de trabajo | # empresas donde ha trabajado | Periodos fuera de la maquiladora | Otros empleos | Tipo de trayectoria | Modo de conciencia predominante | Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria en el trabajo |
|------------------------------|-----------|---------|--|-------------------------------|--|--------------------------------------|--|---------------------------------|--|---------------------------------|
| PRIMERA GENERACION | | | | | | | | | | |
| 6 | Emma | 38 años | trabajo doméstico | 2 empresas | sólo trabajo seis meses en Mattel y dejó de trabajar más de 5 años, tiene 5 años en Plásticos Baja Cal | venta de artículos trabajo doméstico | precaria | alienación | ruptura con vocación cuenta propia con género con maternidad | fuera del trabajo |
| 7 | Mari | 35 años | maquiladora de electrónica | 4 empresas | 1 periodo de 6 años | ninguno | precaria | resignación | ruptura | de red |
| SEGUNDA GENERACION | | | | | | | | | | |
| 8 | Mariana | 25 años | maquiladora | 4 empresas | 1 periodo por maternidad | ninguno | precaria con ascenso respecto a su madre | acoplamiento | continuidad | de empresa de oficio |
| 9 | Sol | 18 años | cuido niños | 1 empresa | ninguno | ninguno | precaria | resignación | ruptura por su edad que la hace encontrarse en un periodo de transición, de búsqueda | de red |
| 10 | Margarita | 25 años | maquiladora | 3 empresas | seis meses por descanso | ninguno | precaria con ascenso | acoplamiento | continuidad con estrategia familiar de sobrevivencia | de empresa |
| JOVENES Y TIJUANENSES | | | | | | | | | | |
| 11 | Lucía | 22 años | limpiando una estética como cajera en una tienda | 3 empresas | ninguno | ninguno | precaria | acoplamiento | ruptura | de red |
| 12 | Mirta | 21 años | maquiladora | 2 empresas | 3 años por liquidación y maternidad | ninguno | precaria | acoplamiento-resignación | ruptura | de red |
| 13 | Lina | 16 años | maquiladora | 1 empresa | ninguno | ninguno | temporal | acoplamiento | ruptura | de red |

Cuadro 2A. Continuación

| Caso | Nombre | Modo de vida | Proyecto Migratorio | Situación Familiar | Transiciones en roles de género | estrategia ocupacional | expectativas | el otro lado | Comentarios |
|------------------------------|-----------|---|---|---------------------------------------|--|---|--|---|---|
| PRIMERA GENERACION | | | | | | | | | |
| 6 | Emma | familiar nuclear en colonia popular | mayor peso factores de expulsión, siguiendo corriente de jóvenes a ciudad | divorciada 4 hijos | jefa de hogar situación de violencia intrafamiliar | por cuenta propia | dejar la maquiladora y realizar trabajo por su cuenta | como empleada doméstica cuando llegó a Tijuana no le gusta por discriminación | Padece cierta discapacidad por un accidente en su infancia. La maternidad es central en su vida, se define como madre soltera |
| 7 | Mari | Familia nuclear en colonia popular | buscar trabajo o de sobrevivencia | divorciada 3 hijos nueva pareja | jefa de hogar situación de violencia intrafamiliar | por cuenta propia | continuar en la maquiladora | no le gusta | Se queja de presión y carrilla en el trabajo, de sentirse enferma, pero se siente agusto piensa queen todas partes es la misma carrilla. |
| SEGUNDA GENERACION | | | | | | | | | |
| 8 | Mariana | Familia extendida en colonia popular | migro como hija de familia, de sobrevivencia | divorciada 2 hijas | jefa de hogar | por cuenta propia | de progreso estudiando pero no sabe si la maternidad se lo permita | no esta en sus planes | Percibe limitaciones para su progreso dentro de la fábrica (no reconoc) y por la maternidad (desde 19 años) Empezó a los 17 años, su mamá es empleada doméstica, ella es de otra generación. Diferentes tipos de mujer. |
| 9 | Sol | Familia nuclear en colonia popular (es hija de fam) | de sobrevivencia migró con su mamá | separada sin hijos | ninguna | por cuenta propia | de progreso fuera de la fábrica | quiere ir al otro lado pero su madre no la deja | Tiene un año y medio trabajando en Panasonic. Se junto con un muchacho por seis meses, pero a él lo metieron a la cárcel por drogas. |
| 10 | Margarita | Familia nuclear en colonia popular Comunidad simbólica Oaxaca | estrategia de reproducción de su grupo familiar de su cultura | soltera hija de familia de 6 hermanos | ninguna | por cuenta propia | continuar en la la fábrica | Su padre y algunos de sus hermanos trabajan allí | Se ha salido por liquidación, por cansancio (microscopio). Desde niña conciente de la necesidad de trabajar. Tijuana ciudad de oportunidades |
| JOVENES Y TIJUANENSES | | | | | | | | | |
| 11 | Lucía | Familia nuclear en colonia popular | tijuane | soltera hija de familia 5 hermanos | sigue como hija de familia | por cuenta propia recomendada por su papá | de progreso pero fuera de la fábrica | no le gustaría vivir en el otro lado | Empezó a trabajar a los quince años ella y su papá mantienen la casa, su hermano mayor no trabaja (vago) |
| 12 | Mirta | Familia nuclear en colonia popular (hija de fam) | tijuane | madre soltera 1 hijo de meses | sigue como hija de familia maternidad | por cuenta propia red de amistades | trabajar por cuenta propia o en una fábrica | si ha pensado ir a trabajar pero con su hijo piensa que ya no puede hacerlo | Entro a trabajar en las fábrica porque la mayoría de sus amigas trabaj allí. |
| 13 | Lina | Familia nuclear en colonia popular (hija de fam) | tijuane | soltera | | por cuenta propia red de amistades | de progreso fuera de la fábrica con sus estudios | su padre trabaja al otro lado | Esta trabajando para sostenerse los los estudios tiene la opción de irse a un Swet met mercado a trabajar. |

Cuadro 3A. Modos de vida típicamente urbanos: casos según características personales, trayectoria laboral, forma de conciencia, modelo de identificación en el trabajo, expectativas y otros

| Caso | Nombre | Edad | Entrada al mercado de trabajo | # empresas donde ha trabajado | Periodos fuera de la maquiladora | Otros empleos | Tipo de trayectoria | Modo de conciencia predominante | Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria en el trabajo |
|--|---------|---------|--|-------------------------------|----------------------------------|---|------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------|
| R E D S O C I A L | | | | | | | | | | |
| 14 | Andrea | 23 años | empaques | 3 empresas | 1 periodo | en comercio | precaria fluctuante | acoplamiento | ruptura | de red |
| 15 | Isela | 24 años | maquiladora | 1 empresa | ninguno | ninguno | precaria con ascenso | acoplamiento | continuidad con estrategia familiar de sobrevivencia | de empresa |
| F A M I L I A S E N U R B A N I Z A C I O N D E I N T E R E S S O C I A L | | | | | | | | | | |
| 16 | Beatriz | 40 años | empleada doméstica | 3 o 4 empresas | varios por maternidad | ninguno | precaria | resignación | ruptura | de red de empresa |
| 17 | Anabel | 30 años | cajera en una ferretería | 3 empresas | Un periodo por maternidad | ninguno | precaria | acoplamiento/resignación | ruptura | de red de empresa |
| 18 | Rosa | 28 años | maquiladora | 3 empresas | 2 periodos por embarazo | ninguno | precaria | acoplamiento | ruptura | de red de empresa |
| 19 | Lorena | 40 años | maquiladora en EU | 3 empresas | un periodo por maternidad | trabajos manuales venta de productos | precaria | acoplamiento | ruptura por cuestionamiento del género | de red |
| L A P E R T E N E N C I A A U N A O R G A N I Z A C I O N N O G U B E R N A M E N T A L | | | | | | | | | | |
| 20 | Tamara | 50 años | empleada doméstica | 5 empresas | 3 periodos | empleada doméstica promotora | precaria fluctuante | resistente | ruptura por participación en ong | fuera del trabajo |
| 21 | Cecilia | 38 años | servicios | 5 empresas | 2 periodos | puso un puesto en un mercado maternidad | precarizada fluctuante | resistente | ruptura por participación en ong con maternidad con antecedentes de vida | fuera del trabajo |
| 22 | Mara | 23 años | en el campo de niña empleada doméstica | 5 empresas | ninguno | en Cittac como promotora y asesora jurídica | precaria con ascenso | resistente | ruptura por participación en ong migración | fuera del trabajo |

Cuadro 3A. Continuación

| Caso | Nombre | Modo de vida | Proyecto Migratorio | Situación Familiar | Transiciones en roles de género | estrategia ocupacional | expectativas | el otro lado | Comentarios |
|--|---------|--|--|---|--|------------------------|---|--|--|
| R E D S O C I A L | | | | | | | | | |
| 14 | Andrea | Red social Guerrero | seguir a su madre y hermana | madre soltera 1 hijo | jefa de hogar | red social | continuar en la fábrica le gustaría estudiar pero la maternidad es un impedimento y venir | piensa irse a trabajar tiene primas en San Diego, podría ir y venir | Trabaja desde los 13 años Vive con amiga que es la líder de la red de acapulqueños |
| 15 | Isela | Red social Guerrero | por estrategia familiar | casada 2 hijos | por doble presencia | red social | continuar en la fábrica ambivalencia por maternidad | tiene familia allí que son un referente positivo, pero le da temor cruzar | Empezó a trabajar junto con su esposo en la misma fábrica Diferencia entre trabajo de empaque y ser inspectora de calidad |
| F A M I L I A S E N U R B A N I Z A C I O N D E I N T E R E S S O C I A L | | | | | | | | | |
| 16 | Beatriz | familia nuclear en dptos de interés social (por exmarido) | por sobrevivencia migró con su madre | separada con 4 hijos y con nueva pareja | por jefatura | por cuenta propia | continuar en la maquiladora | tiene familia en el otro lado trabajando, no le interesa mucho irse tal vez por probar | El problema que plantea es el de su salud Participó en organización vecinal para construir la primaria en su colonia. |
| 17 | Anabel | Red familiar en dptos de interés social (renta) | por accidente personal | separada 2 hijos, pero un con ella | por jefa de hogar | por cuenta propia | continuar en la maquiladora | | Conoce a las promotoras pero no le interesa participar. Imágenes de ser diferente tipo de mujer |
| 18 | Rosa | Familia nuclear en dptos de interés social (renta) | tijuaneño | casada 2 hijos | por doble presencia | por cuenta propia | continuar un tiempo en la fábrica y dejar de trabajar cuando sus hijos sean más grandes | no le interesa irse al otro lado | En panasonic hubo liquidación Sus padres viven enfrente de ella, su madre ayuda en cuidado de sus hijos lo masculino en el trabajo. Piensa dejar de trabajar cuando sus hijos sean mayores pero duda de capacidad de su esposo para mantenerlos. |
| 19 | Lorena | familia nuclear en dptos de interés social (por ella misma) | por asuntos familiares migró a EU con su madre | separada 3 hijos | por preferencia sexual | por cuenta propia | de progreso fuera de la fábrica poner un negocio propio | no le interesa irse al otro lado, regreso para tener a sus hijos aquí | Vivió un proceso complejo de reconstrucción de su identidad, la marco su relación con su padre, dejó de estudiar por él, pero Lo expresivo en trabajo social como rescatista. |
| L A P E R T E N E N C I A A U N A O R G A N I Z A C I O N N O G U B E R N A M E N T A L | | | | | | | | | |
| 20 | Tamara | familia nuclear en dptos de interés social (por exmarido) Red asociativa | por sobrevivencia migró con una familia donde trabajaba a los 16 años | separada 5 hijas | por participación como promotora en factor X | por cuenta propia | continuar en la fábrica o irse al otro lado | trabajó un tiempo en como empleada doméstica, constantemente busca tener visas para ella y sus hijas | Tiene discurso desde la maternidad para explicar su relación con trabajadoras cuando fue jefa de línea. La maternidad es central en su vida, intentos de negociación con la pareja. |
| 21 | Cecilia | familia nuclear en depto (rentado) Red asociativa | por decepción amorosa | casada 2 hijos | por participación en Factor X | por cuenta propia | de progreso fuera de la maquiladora | no le interesa irse al otro lado, sino regresar a su lugar de origen | Tiene una relación muy estrecha con su familia de origen, con su madre. Ha emprendido negociación con su pareja |
| 22 | Mara | individualizada vive sola en vivienda rentada Red asociativa | por sobrevivencia factores de expulsión pero tenía familia lejana en Tijuana | soltera | por participación en Cittac | por cuenta propia | de progreso fuera de la maquiladora | no le interesa | Piensa estudiar una carrera técnica y seguir defendiendo los derechos de los trabajadores. La transformó el conflicto en el que participó contra la empresa Industrial Pacifico |

Cuadro 4A. Jóvenes y fronterizos: casos según características personales, trayectoria laboral, forma de conciencia, modelo de identificación en el trabajo, expectativas y otros

| Caso | Nombre | Edad | Entrada al mercado de trabajo | # empresas donde ha trabajado | Periodos fuera de la maquiladora | Otros empleos | Tipo de trayectoria | Modo de conciencia predominante | Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria en el trabajo |
|------|---------|---------|-------------------------------|-------------------------------|---|---------------|---|---------------------------------|--|---------------------------------|
| 1 | Martín | 25 años | cobrador | 1 empresa | un periodo por problema de drogadicción | en comercio | precaria fluctuante fuera de la maquiladora | resignación acoplamiento | Ruptura por frontera | de red fuera del trabajo |
| 2 | Roberto | 19 años | maquiladora | 2 empresas | ninguno | ninguno | precaria | acoplamiento | Ruptura por edad y subcultura frontera | de red |

Cuadro 4A. Continuación

| Caso | Nombre | Modo de vida | Proyecto Migratorio | Situación Familiar | estrategia ocupacional | expectativas | el otro lado | Comentarios |
|------|---------|----------------------------|---|--------------------|------------------------|------------------------------|---|--|
| 1 | Martín | familia en colonia popular | es de Tecate, vive en el ejido Maclovio | casado 2 hijos | individual | piensa cruzar al otro lado | piensa cruzar al otro lado a trabajar con su papá y hermano | Tuvo problemas de drogadicción en la fábrica representación del riesgo en la maquiladora |
| 2 | Roberto | colonia popular | tijuanense | soltero 1 hijo | individual | no sabe si seguir estudiando | no le interesa por ahora | familia desestructurada vive en familia extensa tiene un hermano en la cárcel por tráfico de droga |

Cuadro 5A. Inmigrantes asentados en Tijuana: casos según características personales, trayectoria laboral, forma de conciencia, modelo de identificación en el trabajo, expectativas y otros

| Caso | Nombre | Edad | Entrada al mercado de trabajo | # empresas donde ha trabajado | Periodos fuera de la maquiladora | Otros empleos | Tipo de trayectoria | Modo de conciencia predominante | Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria en el trabajo |
|------|---------|---------|---|---|---|--------------------------------------|--|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 3 | Gustavo | 43 años | agricultura (trabajo familiar sin pago) 17 años de albañil herrería | 2 empresas en la primera 2.5 años en la 2da 6 años | uno se fue al otro lado a trabajar en la construcción en un día le pagaban lo de una semana | albañilería, electricista en EU y TJ | precaria fluctuante fuera de la maquiladora | acoplamiento | Ruptura/Continuidad por frontera | de red de empresa |
| 4 | Pedro | 34 años | pesca | 4 empresas buscando la mejor paga, 2 años en Robinson | uno se fue al otro lado a trabajar en la agricultura | vende artesanías | precaria fluctuante dentro y fuera de la maquiladora | resignación resistente | Ruptura por ocupación | fuera del trabajo |
| 5 | Gabriel | 37 años | carpintero | 1 empresa | ninguno | ninguno | precaria con ascenso | acoplamiento | Continuidad | de empresa |
| 6 | Juan | 39 años | maquiladora | 1 empresa | ninguno | ninguno | precaria con ascenso | acoplamiento | Continuidad | de empresa |
| 7 | Marco | 30 años | construcción | 1 empresa | ninguno | ninguno | precaria fluctuante | acoplamiento | Ruptura | de red |

Cuadro 5A. Continuación

| Caso | Nombre | Modo de vida | Proyecto Migratorio | Situación Familiar | estrategia ocupacional | expectativas | el otro lado | Comentarios |
|------|---------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------------------------|--|--|--|
| 3 | Gustavo | colonia popular | migró a los 23 años para trabajar en el otro lado con permiso en la construcción, es originario de Qro. | soltero ha tenido 4 mujeres | individual | seguir en la maquiladora | entró a la maquila para tener pasaporte pero un ratón se comió su acta de nacimiento ya no es tan fácil cruzar | su mayor logro es que tiene el terrono y su casa que le costó mucho esfuerzo. No se siente bien pagado, sigue organizando a vecinos para mejora la colonia, falta la pavimentación de su calle reconocido por sus compañeros |
| 4 | Pedro | colonia popular de reciente migración | llegó hace 6 años de Nayarit, siguiendo a una cuñada que decía que aquí había mejor vida | casado 4 hijos | individual | irse al otro lado o trabajar por cuenta propia como artesano | ya fue una vez de ilegal y planea volver a hacerlo | no reconocimiento, se queja del mal trato de supervisores |
| 5 | Gabriel | familia extendida | 9 años en Tijuana se quedó en la misma empresa | soltero | individual | cambiarse de maquila casarse e irse a su casa propia | nunca ha pensado en cruzar | piensa que las mujeres en Tijuana son muy liberales, habló del problema de drogadicción en la fábrica |
| 6 | Juan | familia nuclear | 16 años en Tijuana vino con un amigo de Sinaloa y se quedó en la misma fábrica donde entró | casado 2 hijos | individual | esperar hasta que lo liquiden y buscar en otra empresa | no piensa en cruzar | ha hecho carrera en la empresa se casó con una trabajadora de la empresa |
| 7 | Marco | familia nuclear | 11 años en Tijuana vino de Sinaloa solo a trabajar | casado | individual | continuar en la maquiladora | no piensa en cruzar | entró a la maquiladora porque se quedó desempleado y su vecino lo recomendó |

Cuadro 6A. De reciente inmigración: casos según características personales, trayectoria laboral, forma de conciencia, modelo de identificación en el trabajo, expectativas y otros

| Caso | Nombre | Edad | Entrada al mercado de trabajo | # empresas donde ha trabajado | Periodos fuera de la maquiladora | Otros empleos | Tipo de trayectoria | Modo de conciencia predominante | Ruptura/Continuidad | Forma Identitaria en el trabajo |
|------|-----------|---------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|---|---------------------|---------------------------------|---|---------------------------------|
| 8 | Guillermo | 27 años | coreógrafo de quince años | 1 empresa | ninguno | ninguno | precarizada | acoplamiento | Ruptura | de red |
| 9 | Ramiro | 25 años | albañil | 2 empresas | ninguno | guardia de seguridad en discoteca y en una constructora | precaria fluctuante | resignación | Ruptura por ocupación migración precariedad | de red |
| 10 | Carlos | 27 años | chofer urbano | 1 empresa | ninguno | chofer de transporte urbano | precaria | acoplamiento | Ruptura por ocupación | de red |
| 11 | Luis | 22 años | albañil jardinero | 2 empresas | ninguno | ninguna | precaria | alienación | Ruptura por migración | de red |

Cuadro 6A. Continuación

| Caso | Nombre | Modo de vida | Proyecto Migratorio | Situación Familiar | estrategia ocupacional | expectativas | el otro lado | Comentarios |
|------|-----------|---------------------------------------|--|--------------------|------------------------|---|---|---|
| 8 | Guillermo | colonia popular de reciente migración | 3 años en Tijuana, migró por decepción amorosa y por caída en sus ingresos en Guerrero | soltero | individual | seguir estudiando inglés o computación | no le gusta la vida en el otro lado | ha tenido ascenso en la empresa podría hacer carrera dentro de la empresa y desarrollar forma identitaria de empresa ya ha puesto dos coreografías a quinceañeras de la colonia |
| 9 | Ramiro | colonia popular de reciente migración | llegó hace 3 años de Guerrero, a casa de sus tíos para salir adelante | soltero | individual | seguir en la fábrica si aguanta | no ha pensado irse | vive con sus tíos y primos, algunos trabjan en maquiladora y su tío en el otro lado |
| 10 | Carlos | red de guerrenses | hace dos años llegó a Tijuana porque bajaron sus ingresos y tuvo dos hijos | casado 2 hijos | individual red | piensa buscar en otra fábrica donde le paguen mejor y | ha pensado en irse al otro lado pero no tiene familiares allá | |
| 11 | Luis | red de guerrenses | un año en Tijuana piensa regresar a Acapulco | soltero | red | piensa regresar a Acapulco | ha pensado irse pero la información de los medios lo ha desalentado | trabajo por cuenta propia |

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.