

Natacha
Borgeaud-Garciandía

Dominación laboral y vida privada de las obreras de maquilas textiles en Nicaragua

Resumen: Nuestro propósito consiste en reflexionar sobre la relación entre dominación y trabajo en las maquilas textiles de Managua, Nicaragua, analizando cómo esa dominación penetra en la vida privada de las obreras. Este estudio cuestiona la separación entre esferas del trabajo y del no-trabajo, ya que, tratándose de procesos de dominación, observamos que éstos atraviesan hasta lo más íntimo de la vida privada. El interés de desplazarnos de la “esfera del trabajo” hacia la “esfera del no trabajo” aparece en la inevitable presencia de la dominación laboral. Sea la formación, la organización de la familia, las relaciones de pareja, el futuro imaginado o la educación de los hijos, toda la organización social, familiar e incluso individual y privada, está marcada por la inmisión del empleo; sus características (empleo formal flexibilizado y precarizado, inestable y vehículo de inestabilidad, empleador de mano de obra femenina) explican en gran parte esta situación. Estas observaciones nos remiten a formas de dominación social que se ejercen a través del trabajo, de la flexibilización del empleo y del miedo a perderlo.

Abstract: Our goal is to reflect on the relationship between domination and work in the textile *maquilas* in Managua, Nicaragua, analyzing the influence of such domination in worker's private lives. This study questions the separation of work and non-work spheres since it penetrates the most intimate layer of private life when it comes to domination processes. The interest to move from the “work sphere” to the “non-work sphere” appears in the unavoidable presence of work domination. Whether learning, family organization, couple relationships, children's present or future education, the entire social, familiar and individual organization as well as private, is marked by employment reception; its characteristics (flexible, precarious formal employment, unstable and vehicle for instability, employer of female workforce) explain this situation to a large extent. These observations take us to social domination forms exerted by means of work, flexible employment and the fear of losing it.

Résumé: Notre objectif consiste à étudier la relation entre domination et travail dans les *maquilas* textiles de Managua, au Nicaragua, en nous concentrant sur la manière dont cette domination pénètre la vie privée des ouvrières. Cette réflexion soulève la question de séparation entre sphères du travail et du hors-travail puisque, s'agissant des processus de domination, nous pouvons observer à quel point celle-ci pénètre la vie privée des travailleurs jusque dans ses plis les plus intimes. L'intérêt de déplacer notre attention du travail vers le hors-travail apparaît dans l'inévitable présence de la domination liée au travail. Qu'il s'agisse de la formation, de l'organisation de la famille, des relations de couple, du futur imaginé ou de l'éducation des enfants, l'ensemble de l'organisation sociale, familiale mais aussi individuelle et privée, est marquée par la présence des exigences du travail. Ses caractéristiques (emploi formel flexibilisé et précarisé, instable et véhicule d'instabilité, employant essentiellement une main d'œuvre féminine) sont, dans une grande mesure, à même d'expliquer cette situation. Ces observations nous renvoient à des formes de domination sociale qui s'exercent à partir du travail et de la flexibilisation de l'emploi conjuguée à la crainte de le perdre.

[Dominación, vida cotidiana, trabajadoras, maquila, Nicaragua]

La zona franca Las Mercedes,¹ radicada en Managua, es la más antigua de Nicaragua. La investigación allí realizada, retoma las experiencias de los actores a través de sus relatos,² para trasladarnos a la historia reciente y convulsionada de un país. Nos conduce igualmente a considerar la manera particular en que algunos problemas específicos, como, el orden político, los dispositivos de dominación, las relaciones cotidianas de los trabajadores, la cuestión del género, son atravesados por el desarrollo del capitalismo. Con los antecedentes históricos de nuestra reflexión (sandinismo, guerra, neoliberalismo), accedemos a importantes pautas de justificación del sistema maquilador de producción como futuro de un país y, por ende, a elementos que conforman la arquitectura de la dominación por el empleo que ofrecen. Estas pautas resultan centrales en la medida que ayudan a entender cómo se legitima la presencia de la maquila como fuente imprescindible de empleos³ ante la diversidad de actores (políticos, económicos, intelectuales y mediáticos, hasta sindicales y obreros). Esta imagen, reforzada por el miedo de no poder proveer las necesidades del hogar, sostiene la idea

ampliamente compartida por la población trabajadora de la maquila, según la cual no existe alternativa a su situación de trabajo y de vida. Puede decirse que la idea de “ausencia de alternativa” es omnipresente, marca profundamente la subjetividad colectiva de la población estudiada, penetra su percepción de la realidad, incide en las estrategias adoptadas, tanto personales como laborales, y define el marco dentro del cual es posible elaborar perspectivas. La capacidad de imponer percepciones e interpretaciones del mundo remite al aspecto simbólico y político de una dominación, reforzada por la realidad vivida.⁴

Nuestro propósito, en este artículo, es analizar algunos rasgos de la dominación laboral que se ejerce mediante las condiciones de trabajo y el empleo por la maquila. Para ello, tomaremos principalmente el ámbito privado como fuente de inteligibilidad de la dominación por el trabajo. En efecto, la separación entre trabajo y no trabajo es una herramienta inadecuada cuando quiere analizarse el impacto de este tipo de trabajo y la manera en que penetra profundamente la vida de los trabajadores; resulta exageradamente parcial cuando los trabajadores son mujeres que a la vez son responsables de sus hijos, de su hogar y de parte de la familia. Sin retomar aquí la idea de la doble o triple jornada de las mujeres trabajadoras, ampliamente demostrada por los estudios de género, observamos cómo las exigencias provenientes del empleo penetran los tejidos de la vida familiar, de la organización social, de las expectativas personales. No es anecdótico si se piensa en el desarrollo de empleos que reclutan una mayoría de mujeres cuando, a través de ellas, se llega a la esfera del “no trabajo”, antes protegida y protectora de los reveses de la “esfera” productiva. Como lo ha planteado Bruno Lautier (2004), esto nos permite reflexionar acerca del desarrollo del capitalismo y de la globalización a partir del doble punto de vista del trabajo y del género.

Tras algunas aclaraciones que nos permitirán situar nuestra propuesta, el artículo se desarrollará en tres partes. En un primer tiempo, antes de observar la dominación laboral partiendo del ámbito de la vida privada-familiar, tenemos que repasar algunos elementos propios del trabajo que, desde la fábrica, se imponen cotidianamente a las obreras y a los obreros⁵. En un segundo tiempo, veremos cómo estas condiciones infiltran la organización general de la trabajadora: su organización cotidiana, en el trabajo y en su casa, pero también la organización de sus familiares que, a su manera, liberan al trabajador para que pueda responder a la disponibilidad que exige su trabajo. Finalmente, quien habla de las relaciones familiares habla de las relaciones de estos seres entre ellos. Lejos de mantenerse alejado de la intimidad de los hogares, veremos, en nuestra última parte, que la dominación proveniente del trabajo tiene incidencias en las relaciones afectivas, en la percepción del tiempo, impactando hasta los deseos más íntimos. Estas consecuencias de un trabajo que se impuso como la única alternativa posible son, creemos, lo suficientemente relevantes para imponer una reflexión sobre las relaciones y los cambios entre trabajo y dominación en el sistema económico actual.

OBSERVACIONES PRELIMINARES

Antes de penetrar al cuerpo del análisis que, desde el trabajo en maquilas de Managua nos llevan de la fábrica a la organización privada de los trabajadores, introducimos brevemente algunas observaciones tendientes a situar la óptica adoptada. A pesar de una incipiente aparición en la segunda mitad de los años 1970, la historia de la maquila en Nicaragua se origina en los años 1990 y está directamente ligada a los procesos de transformación socioeconómicos de cuño neoliberal que afectaron el conjunto de los países latinoamericanos. Esta situación es muy diferente a la de México que cuenta, tras 40 años de presencia de esas industrias,⁶ de una tradición larga y muy diversa de estudios científicos abocados al análisis de la industria maquilera abarcando una perspectiva histórica;⁷ los diferentes modelos productivos y de organización del trabajo;⁸ las condiciones laborales y de vida de los trabajadores;⁹ el trabajo femenino;¹⁰ el sindicalismo¹¹ y las particularidades regionales.¹² En Nicaragua, la aparición de la industria maquilera es mucho más reciente, así como lo son las diversas transformaciones que requiere, experimenta o impone (modificaciones legislativas, extensión sobre el territorio, diversificación paulatina de la producción, métodos híbridos de organización del trabajo, etc.). Aunque sería necesario, resulta imposible, en el marco de este artículo, desarrollar los diversos aspectos vinculados a la implantación de las maquilas en Nicaragua.¹³ Insistimos aquí en la idea de que, a pesar de lo que pueden sugerir las condiciones precarias de trabajo características de estas maquilas, los empleos creados no responden a modalidades “arcaicas” sino modernas de empleos. Lo mismo sugerimos con respecto a la dominación analizada en las páginas siguientes.

El tema de la dominación laboral ha aparecido tradicionalmente asociado a un modelo de trabajo fabril, realizado por hombres, sindicalizados, cuya identidad se construía específicamente en base a una actividad productiva fuertemente

desvinculada de la esfera reproductiva. En América Latina, la separación entre esferas se reforzó con los procesos de industrialización por sustitución importaciones, los cuales tuvieron importantes consecuencias sobre la percepción del trabajo masculino y femenino; alimentando una ideología que perdura a pesar de la creciente incorporación de mano de obra femenina al trabajo extra-doméstico (Oliveira & Ariza 2000). Las consecuencias de la separación entre esfera productiva (“masculina”) y esfera reproductiva (“femenina”) sobre el análisis del trabajo fueron detectadas y estudiadas principalmente desde una perspectiva de género; estudios que constituyen una herramienta esencial en el análisis del trabajo y de la dominación, en particular cuando se conjuga a la precarización laboral.

Son numerosos los enfoques a partir de los cuales estudiar el tema de la dominación. Según Oliveira & García (2004: 149), los análisis sobre la influencia del trabajo extradoméstico en la subordinación de las mujeres responden a cuatro posturas diferenciadas según se considere un factor de integración social, de marginalización social, de explotación (desde una perspectiva marxista) o de “empoderamiento”¹⁴ de las mujeres. Las interrogantes que sostienen tales posturas no son siempre fáciles de resolver. Así, por ejemplo, que las trabajadoras de las maquilas *elijan* este empleo ante las otras opciones que se les presentan (trabajo informal precario, domesticidad) puede ser leído como un signo, aún débil, de empoderamiento de las mujeres o como el resultado de una fuerte dominación por el mercado laboral y la escasez de empleos. Lo mismo podría decirse con respecto a las trabajadoras que *elijen o deciden* renunciar a constituirse en pareja para no “complicarse más la existencia”.¹⁵ Otros estudios parten del impacto de las relaciones fabriles en la vida cotidiana de los trabajadores,¹⁶ o hacen hincapié en las articulaciones entre empleo y perpetuación de patrones patriarcales en la vida familiar;¹⁷ otros, finalmente, enfocan las complejas relaciones que se tejen entre trabajo y tejido social familiar y comunitario.¹⁸ Las respuestas que construyen los actores ante la dominación laboral son sin duda significativas, más aún cuando defendemos una lectura de la dominación desde las articulaciones complejas que se tejen con su aprensión subjetiva (Borgeaud-Garciandía 2008a). En la perspectiva del presente artículo, elegimos focalizar algunos aspectos de la dominación como tales, en tanto que las estrategias (raramente colectivas) no han llegado a alterar sustancialmente las condiciones centrales en que las que se ejercen. Aparecen, inclusive, algunas de esas estrategias que, siendo vitales y defensivas, sostienen las pautas de sujeción. Entendemos que solamente un estudio exhaustivo podría dar cuenta de la complejidad que recubre el tema de la dominación. En esta instancia, nos proponemos demostrar cómo las exigencias ligadas al trabajo en la maquila, lejos de permanecer circunscritas al espacio laboral, atraviesan las esferas de vida de las trabajadoras, transformándolas.

EL TRABAJO Y SUS EXIGENCIAS EN MAQUILAS TEXTILES DE MANAGUA

A partir de principios de los años 1990, las maquilas se imponen en el paisaje nicaragüense y en la vida de los trabajadores y trabajadoras. En su mayoría son mujeres –muchas de ellas madres solteras–, jóvenes y poco formadas. Si, en este país, el trabajo en la maquila tiene todavía fama de emplear en condiciones indignas y abusivas al sector más pobre y poco formado de la población, aparece también intrínsecamente ligado, no solamente a la falta de formación o de recursos económicos, sino también a las condiciones de fragilidad del mismo hogar, de la estructura familiar y de las posibilidades de autonomía de sus miembros. El ingreso a la maquila revela, para estos casos y de manera general, la fragilidad de los “soportes de la autonomía”¹⁹ del núcleo familiar constantemente amenazado con quebrarse. El nacimiento de un niño, la pérdida de un empleo y de un ingreso económico, puede llevar a que el sujeto interrumpa sus estudios y vaya a trabajar a la maquila, el lugar donde más probabilidades existen de conseguir rápidamente un empleo.

En la maquila, según los entrevistados, es “fácil” conseguir trabajo. Muchos de ellos ingresaron gracias a sus redes sociales cotidianas: una vecina o una amiga obrera, un supervisor conocido. Los entrevistados recuerdan su difícil llegada: el ruido ensordecedor, el espacio saturado por las partículas textiles, el temor a la máquina industrial, el sentimiento de estar aislado, el miedo ante cualquier circunstancia y presión derivada del trabajo industrial. Sin embargo, a pesar de las condiciones de trabajo profundamente duras e inestables, resulta más fácil ingresar al “mundo” de las maquilas que substraerse de él cuando la fragilidad de su situación se conjuga con la “facilidad” de entrar a dicho sector siempre que sea necesario para los y las trabajadoras. Pronto, ante las opciones que representan la domesticidad y el trabajo informal precario, la maquila termina siendo la opción más segura que aporta un sueldo bimensual y un pequeño seguro social que cubrirá a los hijos.

A continuación, podemos ahondar en algunos de los aspectos particulares de las condiciones de trabajo en las maquilas textiles de Managua, que refuerzan la dependencia de los trabajadores(as) y nos ayudan a comprender las influencias del trabajo en la vida cotidiana, tanto laboral como doméstica.

UNA PRODUCCIÓN FLUCTUANTE

El trabajo en la maquila no es constante, homogéneo, regular. Además de la dificultad que representa estabilizarse en una empresa, tanto por las condiciones de trabajo como por razones personales y familiares, existen importantes variaciones en la cantidad de trabajo ofrecido a la población obrera. Esto es relevante ya que generalmente los sueldos y los aguinaldos se calculan en base a la producción. Cuando las empresas reciben pocas órdenes de trabajo, la población obrera se ve directamente afectada. Más aún, cuando la maquila tiene contrato con uno o dos clientes con los que teje relaciones de fuerte dependencia. La cantidad de trabajo disponible varía con el origen de las empresas y con la época del año, situación que se refleja en las estrategias que asumen los trabajadores al elegir integrarse a las empresas.²⁰ Por otra parte, el trabajo varía a lo largo del año y de las temporadas, como lo ilustran los relatos de Pablo y de María:

– Pablo: En épocas había, en épocas no había. Nunca se decía que había bastante trabajo, sólo “¡Viene el trabajo!” Entonces los operarios agarraban el trabajo y rápido se le terminaba y después otra vez a esperar semanas. Nunca había bastante trabajo.

– María: Y a veces durante el año, durante dos, tres meses hay mucho trabajo, uno se alegra porque, ¡chocho! ¡Vamos a ganar! dice la gente pues, y otras veces se agota el trabajo, no hay nada de trabajo, la producción y baja demasiado se gana muy poco.

El estilo de prenda textil solicitado puede requerir hoy tal operación y, probablemente, el pedido siguiente no exija de la misma operación. Si la dependencia de la fábrica con pocos clientes es fuerte, su actividad dependerá en gran medida de la coyuntura, de la moda, de la demanda y, con un margen de maniobra reducido, no podrá mantener un flujo de producción sostenido. En el caso de un estilo que no requiere una operación determinada, o bien el operador se ve repentinamente desplazado hacia otra operación –de la que tiene conocimiento o no–, o simplemente se queda sin trabajo: presente en la fábrica, ganando un sueldo mínimo insuficiente, con licencia hasta que la empresa precise de sus servicios, al menos que opte por presentar su renuncia y salir a buscar trabajo en otra fábrica de la zona. Para paliar el efecto de las fluctuaciones del trabajo, algunas trabajadoras implementan estrategias, a menudo prohibidas, que les permiten completar su salario sin dejar la empresa, introduciendo en la fábrica, por ejemplo, productos (cosméticos, comida) o servicios (préstamos) para venderles a los demás trabajadores. Otros buscarán ser desplazados o nuevamente contratados por su misma empresa en otro puesto de trabajo.

Este tipo de altibajos en la producción, que condicionan fuertemente tanto la actividad como el ingreso y la estabilidad económica del hogar del trabajador, aparecen también en otra escala, con las diferentes temporadas del año. La baja de producción, es denunciada con mayor frecuencia por los trabajadores, se ubica a fin de año. En cuanto más se acerca el mes de diciembre, menos trabajo hay. Hablamos de denuncia ya que generalmente los obreros, como Giovanna y María, consideran que la caída de la producción en esa época del año responde a una estrategia por parte de las empresas que quieren disminuir el monto de los aguinaldos:²¹

– Giovanna: cuando ya se aproxima el aguinaldo, para que uno no saque demasiado en el aguinaldo, porque como (depende de la) es producción, entonces ellos ya no meten trabajo a partir de agosto... Entonces para que uno no meta producción, porque es el mes más alto de los seis últimos meses del año que tienen que dar para el aguinaldo.

– María: cuando viene cerca el mes de diciembre se agota el trabajo, la gente piensa que lo esconden o algo así porque salimos bajos y como vienen los días de tener el aguinaldo y según el pago que tengas sale el aguinaldo ya entonces para ellos...

La falta de trabajo disponible nos ofrece un elemento de inestabilidad del trabajo en la maquila. Cuando hay poco trabajo, la situación de las obreras roza lo dramático ya que, además de la producción, los incentivos a la producción y la producción en horas extras son parte inherente de su salario. Sin embargo, ambas situaciones extremas son problemáticas, tanto cuando carece el trabajo como cuando hay mucho, exigiéndoles a los trabajadores quedarse horas extras.

LA JORNADA LABORAL EXTENSA

Sumándose a la inseguridad que generan estos “ciclos” de producción y de falta de producción, la jornada laboral ha de adaptarse a las necesidades de la empresa. A partir de un horario “formal” que se extiende desde las siete de la mañana hasta aproximadamente las cinco y cuarto de la tarde, todos los arreglos legales e ilegales son posibles (horario, paga, etc.). Si el trabajo no alcanza para que los obreros se queden trabajando horas extras, se van “temprano” para sus

casas con un salario básico. Si hay mucho trabajo, se traduce por horas extras directa o indirectamente exigidas, que pueden ser largas y que, a la vez, resultan imprescindibles a la economía doméstica por el pago extra que perciben. El tema de los horarios de trabajo atraviesa todas las entrevistas; conceptualizado como organizador del cotidiano, deviene un aspecto central para pensar el trabajo en la fábrica y la vida fuera del trabajo. El día laboral comienza a las siete en punto. Todo retraso será sancionado: si las puertas de la fábrica siguen abiertas, la obrera perderá su incentivo por puntualidad de la quincena. Para evitar lo que representa una pérdida importante de sus ingresos, los trabajadores salen temprano de sus casas y llegan a la zona franca entre las seis y las siete menos cuarto. Muchos optan por ingresar a las fábricas y adelantar su producción –y la producción de la empresa– antes del timbre de las siete. El egreso, sin ser menos intransigente, es más flexible. Poco antes del timbre, el supervisor circula con una lista de los trabajadores que *deberían* quedarse trabajando horas extras para que la firmen. Muchos de ellos se quedarán dos horas más, otros cinco, algunos amanecerán en la fábrica si los tiempos de envío de los pedidos así lo demandan. Las horas extras pueden extenderse al fin de semana: una parte del sábado y del domingo

Estas dos características de las horas extras, provenientes de lógicas distintas que llegan a complementarse: 1) son exigidas y de no cumplir con ellas al trabajador se le invitará a renunciar a su trabajo –los compromisos existen pero se enmarca en un margen de maniobra extremadamente reducido; 2) son indispensables para la economía familiar y su remuneración considerada como parte intrínseca del sueldo –transforman un derecho en obligación hasta alcanzar que se perciban los horarios extendidos como “lo normal”. Para el supervisor, por ejemplo, es “normal” que “sus” obreras se queden en extras y excepcional que se retiren (Borgeaud-Garciandía 2007a). La obrera que quiere irse, al concluir su jornada laboral prometerá, a cambio, quedarse los otros días hasta las siete o las diez de la noche. Los empleadores saben cuán importante es, en la economía familiar, el salario correspondiente a lo trabajado durante estas horas; de hecho, una de las estrategias punitivas contra quienes desean organizarse en sindicatos consiste justamente en quitárselas (Borgeaud-Garciandía 2007b). La que no se queda, es calificada, ante sus compañeras, como “mala trabajadora”, acusación profundamente desestabilizadora para cualquier trabajador. Finalmente, el horario formal de trabajo deja de representar la norma. Pendientes de la necesidad, las obreras denuncian con mayor virulencia la *orden* de quedarse y la amenaza difusa, pero real, de ser amonestada o de perder su empleo, que las *exigencias* de hacer horas extras. Aunque no dejen de subrayar las dificultades que generan en su vida privada.

Las horas extras se encuentran en la intersección de varios factores de tensiones o de represión que se extienden a la vida cotidiana de los trabajadores. A su vez, vehiculan representaciones interesantes para abordar el tema del trabajo en la maquila y las transformaciones del trabajo. Que sean impuestas o quitadas en represalia, son fuente de numerosos problemas para las obreras y los obreros: quedarse sin poder avisar a su familia, quedarse y no poder ver a sus hijos,²² quedarse a costa de discusiones de pareja, regresar a la casa de noche por barrios peligrosos. No quedarse: sufrir los reproches del jefe, y no llegar económicamente a fin de mes. Elegir se hace difícil. Aunque queda una tercera opción: quedarse y no recibir la remuneración correspondiente a la producción en horas extras, lo que lo obliga a confrontarse, repetidas veces y de manera individualizada, con el supervisor o el gerente de recursos humanos. El obrero o la obrera, aislados frente a la jerarquía, suelen optar por evitar esta confrontación y no echar a perder el trabajo que le permitió alcanzar un equilibrio mínimo en estas relaciones.

LAS RELACIONES CON LA JERARQUÍA

Las relaciones con los superiores jerárquicos integran el esquema general de un trabajo que vincula inestabilidad e imprevisibilidad. Si bien la persona que trabaja, para poder trabajar y estar allí tantas horas, debe defenderse de la fragilidad constante de su condición²³ (jugando con las reglas de la empresa, buscando construir su lugar propio, estabilizando vínculos), las condiciones y la organización del trabajo concurren al sentimiento general de inseguridad.²⁴ Las relaciones con los supervisores juegan un rol importante en este mecanismo; controlarlas o llegar a estabilizarlas representa un factor central, aunque siempre débil, para mitigar los sentimientos de amenaza.

Los medios de presión de los que disponen los supervisores son eficaces en cuanto su uso y son en gran medida arbitrarios –solamente deberán dar cuenta de sus actos si el incidente desborda los límites de su control. Entre los instrumentos de presión de los que dispone el supervisor podemos citar el salario (producción e incentivos mal contabilizados u objeto de retenciones), los permisos de salidas (para ir a la clínica o retirarse tras su jornada laboral), el derecho a negarle la renuncia a un obrero.²⁵ Estas prerrogativas no sólo le confieren poder sobre cada obrero, sino también sobre las relaciones entre trabajadores, gracias al favoritismo, que otorga a algunos obreros los mismos permisos que se les

niega a otros. El poder del jefe consiste, no tanto en las órdenes que imparte, sino en la prolongación de la arbitrariedad de sus decisiones y la incertidumbre de la población obrera. Además, la intromisión inevitable en la vida personal y privada de los trabajadores en el trabajo (niño enfermo, parejas obreras, dependencia de la familia) representa una fuente de información importante así como puede ser la causa de los conflictos.

Las situaciones individualizadas de tensión y de conflictos manifiestos, no afectan de manera permanente al conjunto de los obreros. Pero sí resulta debilitadora la amenaza de tensión que atraviesa la cotidianeidad misma. Cada uno intenta estabilizar la relación con su supervisor salvaguardando espacios de negociación y compromisos posibles. Los obreros y las obreras, además de no poder esperar las resoluciones judiciales, no creen en la aplicación del derecho, y las defecciones del Ministerio del Trabajo no contradicen la desconfianza de los trabajadores con la ley que debería ampararlos. Las relaciones con su superior jerárquico se tornan un asunto personal. El trabajador termina siendo responsable de su relación con su supervisor (el cual, detentador del poder, no debe cargar con su parte de responsabilidad) y, consecuentemente, de su situación de trabajo.

TRABAJO Y ORGANIZACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

En la situación laboral que hemos descrito, las obreras, muchas de ellas responsables de sus familias, adoptan una organización estricta de sus tiempos y de su energía para poder responder a estas exigencias. Como se observa, aun cuando el frágil equilibrio se quiebra o cuando la obrera renuncia o es despedida, la estructura familiar constituida permite asimilar el golpe. Lo que todo trabajador conoce en mayor o en menor medida –la organización de su cotidiano a partir de los horarios de trabajo impuestos– alcanza, en el caso estudiado, proporciones inquietantes a partir de sus implicaciones en la salud, en las relaciones familiares, en la posibilidad de construir cierta autonomía, tanto en términos humanos como sociales. Como señalamos anteriormente, en la fábrica la obrera tiene que cumplir con los horarios impuestos, con la producción (la meta impuesta y su propia meta que corresponde a la producción necesaria para alcanzar el salario proyectado). A la organización del trabajo proveniente de la empresa responde una *auto-organización* rigurosa por parte de la trabajadora, dentro y fuera de la fábrica. Pensamos que esto no debe solamente pensarse como un elemento importante en términos de planificación de tiempos y actividades, sino también de economía psíquica: es importante, incluso vital –para no quebrarse; para no dejarse invadir por las presiones y las incertidumbres; para seguir trabajando y produciendo; para alcanzar, a la vez, un mínimo control sobre su propio tiempo– no perder el ritmo: el ritmo de producción y de trabajo que acompaña la vida familiar y la vida privada.

Por cierto, todo trabajador obligado a cumplir con un horario fijo adapta su tiempo “libre” a esta exigencia fabril, sin embargo, en el caso estudiado, la auto-organización de la obrera, de sus tiempos dentro y fuera de la empresa y de los miembros de su familia, es particularmente eficaz e imprescindible para poder responder a sus obligaciones laborales. No obstante, si esta estructura organizativa le permite estar en el trabajo preservando, en la medida de lo posible, su propio equilibrio y desgaste, la trabajadora tiende, a la vez, a reforzar la organización del trabajo impuesta por la empresa y beneficiar su productividad. Hemos visto el ejemplo de los trabajadores que, ante el temor de perder su incentivo, llegan muy temprano a la zona franca (lo que implica, para aquellas trabajadoras que cumplen con labores domésticas despertarse horas antes del amanecer para realizar las tareas del hogar, antes de partir a la zona franca) aprovechando ese tiempo para adelantar su producción del día. Lo mismo sucede a la hora del almuerzo: como no se puede salir del perímetro de la fábrica, mejor regresan al lugar de trabajo y retomar de a poco la producción.

El control de los jefes se completa con el control de los propios trabajadores que se organizan para alcanzar la meta de producción. Aún cuando se trata de robarles tres minutos al trabajo y a la vigilancia (tres minutos que descomprimen), la auto-organización beneficia la producción ya que, de esa manera, el obrero y la obrera intentan controlar la presión del trabajo. La pausa robada le permitirá ser más eficaz en los tiempos dedicados a la producción, tiempo durante el cual reprimirá los movimientos “que pueden esperar” como ir al baño, a tomar agua o ir a la clínica. “Por lo general, lo que hago –nos dice una supervisora–²⁶ es tratar de olvidar lo que tengo y estar ahí presente, sacando trabajo (...). Solamente que te sientas realmente muy, muy mal pues... [pediré permiso para ir a la clínica]”. La auto-organización se combina con el auto-control frente al temor de sentirse desprestigiado frente a sus compañeros de trabajo (“va demasiado al baño”, “no está enfermo”, “no quiere trabajar”, etc.). “Lo que la organización del trabajo explota no es el sufrimiento mismo, sino los mecanismos de defensa desplegados contra este sufrimiento” observaba Christophe Dejours hace ya 30 años (Dejours 1980). Así, tanto la organización de su tiempo y de su producción como la gestión individualizada de la presión del trabajo, el mínimo control que preserva el trabajador sobre su actividad contribuyen a mantener su

capacidad laboral y la productividad. El trabajador es quien “caza” sus propios “tiempos muertos”. El tiempo de almuerzo será reducido, los minutos indispensables para descomprimir serán cortos –no solamente para evitar el regaño sino, sobre todo, para no quebrar el ritmo de trabajo. Toda la energía del trabajador tiende a controlar la cadencia y la producción –sin ahogarse. Cada obrero y obrera utilizará este pequeño margen de maniobra que se auto-impone para intentar adaptarse al trabajo y adaptar el trabajo a sí mismo. Para poder realizarlo y cumplir con sus exigencias. Araya nos ofrece un ejemplo de auto-organización de la obrera con el trabajo:

– Araya: Llegaba a las siete de la mañana, empezaba a trabajar. Trabajaba... yo echaba mi trabajo, hacía, hacía, hacía. A las nueve de la mañana yo paraba. Yo sabía que a esa hora tenía tantos bultos hechos, ya cortaba, ra-ra-ra. Cuando eran las once de la mañana, ya había sacado y acomodado todo ese trabajo. Ya hecho. A las once de la mañana, comenzaba a echar más trabajo. Ya sabía cuanta cantidad echaba ahí. Yo trabajaba por cantidad, yo sabía cuántos bultos. Y a las dos de la tarde volvía a cortar... Así sentía que avanzaba más. Solamente que hubiera demasiada “cantada” con las muchachas, yo iba haciendo uno y luego cortando, uno y cortando, por no dejarlas a ellas paradas. Pero cuando había trabajo, yo echaba y echaba. Yo me paraba a las dos de la tarde y a cortar, pero antes de eso... yo fumo, yo me iba a fumar mi cigarro y mi buchito de café, y regresaba a la máquina. Me dilataba tal vez mi cuarto de hora, me iba a desentumir, a beber agua... claro con el miedo de que los Chinos no me agarraran, que si me agarraban me corrían y es corrida pues, porque estaba faltando a mi reglamento. Ya llegaba a mi máquina ya, continuaba trabajando. Eran las tres de la tarde, las cosas de la tarde, ya dejaba de trabajar. ¿Para qué? Porque yo sabía que de las cuatro a las cinco, yo tenía que cortar todo ese trabajo. Yo salía a las cinco y cuarto. De las cuatro a las cinco yo cortaba. Ya echaba menos de lo que echaba en la mañana, por el tiempo, porque era una hora, comenzaba a cortar ya, ya, ya. A las cinco ya estaba terminando. De las cinco a las cinco y cuarto, si es que yo no me iba a quedar trabajando, yo comenzaba a limpiar mi máquina, a (juntar) las hojas, que estaban recogiendo las hojas de producción. Ya limpiaba mi máquina, ya acomodando el trabajo del día siguiente ya en la máquina, ya para llegar a trabajar. Ya limpiaba mi máquina, ya barría mi pedacito ahí, mi banca. A las cinco y cuarto ya estaba lista.

La auto-organización responde no solamente a la necesidad de organizar su actividad laboral sino también las actividades que se desarrollan fuera de la fábrica, para poder cumplir con el trabajo exigido en ambas esferas. Al escuchar los relatos de los trabajadores nos sorprendemos al encontrarnos con un ritmo de actividad que no deja de recordar el marcado por la producción. Este ritmo invade el tiempo propio de la obrera cuyas actividades se alternan con asombrosa continuidad. Son minuciosamente fraccionadas en el tiempo: “Me levanto a tal hora, me baño a tal hora, preparo la comida de tal a tal hora, tomo el bus de las..., llego a la fábrica a tal hora, etc., trabajo tantos bultos de tal a tal hora”, y así hasta acostarse. Los fines de semana son igualmente segmentados por tantas ocupaciones domésticas. En su día de descanso, la obrera se levantará a más tardar a las siete, la siesta será cortita, cada tarea (hacer las compras, la comida, lavar, planchar, los quehaceres más importantes de la casa) integrará igualmente un horario muy preciso. Los placeres y el ocio permitidos entran en consonancia con este ritmo y la economía de vida que la actividad impone: dormir algo, mirar la televisión, recibir familiares, ir al templo o a la iglesia. Aparece así que la coacción más eficaz es la que proviene directamente del cronómetro que la que se inmiscuye en los cuerpos y las mentes invadiendo espacios y gestos del cotidiano. Es decir de la cotidianidad de las obreras pero, también en cierta medida, la de sus familiares. La organización de la jornada y la de la familia hereda los horarios y las exigencias del trabajo en la maquila. Hemos señalado la obligación que tiene la obrera de permanecer trabajando en días y horas extras. Sin embargo, también tiene que estar en su casa para ocuparse de sus hijos, o encontrar alguna solución para que éstos no se queden solos cuando ella está trabajando. No solamente se le imponen estas horas extras de trabajo sino que ella *necesita* hacerlas para poder responder a las necesidades económicas esenciales de sus hijos y del hogar. Padres y compañeros a menudo ausentes, son las hermanas, las madres –o las cuñadas– quienes atienden a los hijos de la trabajadora. Los arreglos familiares son diversos. La obrera deja sus hijos en el hogar de su madre antes de ir a trabajar y los pasa a recoger a la salida, o bien en otros casos es la hermana quien los pasa a buscar a la escuela y los cuida hasta su regreso de la fábrica, etc. Una hermana cuidará a todos los niños de la familia mientras sus hermanos, su madre o su cuñada están en el trabajo, luego la madre la reemplazará mientras sus hijas y nueras trabajan, etc. Este tipo de organización familiar entre los miembros, sobretudo de las mujeres, de la familia es común y resulta perfectamente funcional a este tipo de trabajo. Podríamos establecer un paralelo con el sistema de la olla a presión. Cuando el cansancio, el aburrimiento o las tensiones son muy fuertes, la trabajadora deja la zona franca y regresa a los pocos meses nuevamente descansada.²⁷ Es así como regula sus tiempos, su cotidianidad, al contraponer su propia flexibilidad a la que le impone la fábrica. Por parte de las empresas este funcionamiento contribuye igualmente a regular la presión interna.

Las exigencias laborales tienen consecuencias no solamente en la organización de la trabajadora sino en la estructura de su familia ampliada que se reparte entre quién trabaja y quién no, quién cuida a los niños, cómo se compensan los servicios y los favores. La organización de la pareja y de la familia se apoya directamente en sus lazos afectivos. La solidaridad, la ayuda mutua, el amor son elementos movilizados para que la obrera pueda estar disponible para su trabajo sin tener que estar preocupada por sus hijos. Igualmente, las exigencias laborales pueden debilitar estos lazos. La organización de los miembros de la familia en función de las necesidades laborales no sólo distribuye a los individuos sino que se introduce profundamente en el seno de las estructuras familiares,²⁸ ya sea la relación amorosa atrapada por los horarios interminables de trabajo o los intercambios de favores entre madre, hijas y hermanas. Este impacto tiende a generar choques y de resentimientos. Francisca, por ejemplo, deja el hogar (de su madre) para que sus hijos no dependan de otra persona que no sea ella pero se da cuenta, una vez que se mudó, que no tiene quien los cuide mientras trabaja, a menos de pagarle un salario a una cuidadora. No tendrá más opción que pedirle nuevamente ayuda a su familia pero conserva de este episodio el recuerdo de un fracaso personal. No logró consolidar una vida familiar independiente de su familia de origen, “hacer su vida” como se dice comúnmente. De regreso al domicilio de su madre, se instalaron, con su esposo y sus hijos, “aparte”, en una cabaña construida en el patio de la casa familiar. A diferencia de sus hermanos, cocina únicamente para su propia familia y da consignas precisas para el almuerzo de sus hijos, independientemente de los demás niños de la casa. Cuando trabaja, deja sus hijos al cuidado de su madre (que renunció a trabajar en la maquila) pero insiste: ella ha de ser la única persona en educarlos y en poder corregirlos.

DE TRABAJO A LO INTIMO-PRIVADO

Siguiendo las tramas tejidas a partir de las exigencias e inestabilidades provenientes del trabajo, hemos ingresado al espacio organizado, estructurado, y afectivo del hogar y de la familia. Llegamos al ámbito privado de la vida de las trabajadoras. ¿Hablar de lo privado implica necesariamente situarse en oposición a lo público? Tal oposición se construye en la sociedad patriarcal del siglo XIX (Barranco 2002), aunque Hannah Arendt (1995) recuerda que, en la antigüedad griega, lo público –como espacio de disertación de los hombres libres asociado a lo político– y lo doméstico –no político, donde no existe igualdad entre los sujetos– se constituían en ámbitos radicalmente heterogéneos. Todavía hoy, debido en parte por la trampa lingüística que los hace antónimos, parece difícil extraerse de esta dicotomía, como si hablar de uno excluyera el otro. Si distinguimos aquí lo privado e íntimo haciendo referencia a la vida personal, al cotidiano familiar y a las relaciones afectivas, que distan de lo público-laboral, es con el propósito de entrever –desde la dominación laboral– la interpenetración entre ambos, la porosidad de las fronteras. Porque, como lo recuerda Robert Cabanes, “es desde el ángulo de la relación entre la evolución del mundo laboral y la evolución de la vida doméstica o privada, que observamos la modificación de las formas de dominación” (2002: 16). Lejos de implicar únicamente la persona trabajadora, su trabajo afecta la organización general de su familia, desde lo más visible hasta lo más íntimo, del tiempo y del espacio, de cada uno a las relaciones sensibles que lo une a sus hijos, a sus padres y a sus parejas y estos seres entre ellos. La vida privada resalta las repercusiones de las transformaciones del empleo y del trabajo en la maquila en la vida cotidiana de la población trabajadora. Caminando de la fábrica a la familia, de lo público a lo privado, de lo privado a lo íntimo, llegamos al umbral de la intimidad –como espacio socialmente autorizado y ratificado del secreto y a la propiedad de sí (Laé & Proth 2002) abordada aquí, desde la intromisión en el micro-mundo de los amores, en las relaciones de parejas, en la presencia masculina, marcados, ellos también, por su difícil consolidación.

En repetidas ocasiones expresamos que las trabajadoras conviven no solamente con sus hijos y eventualmente con su compañero, sino que permanecen con su familia ampliada. En cada casa cohabitan varias generaciones y relaciones de parentesco: padres, hijos, nietos, yernos, nueras. Las parejas y hasta las familias jóvenes que se forman carecen de los medios económicos y de las redes solidarias cotidianas para construir un hogar que sea propio, con bases sólidas, autónomas e independientes de sus familias de origen. Los intentos, de hecho, suelen fracasar. El hacinamiento afecta severamente la intimidad de las parejas y favorece las tensiones entre los miembros de la familia, pero los trabajadores necesitan contar con la organización y la solidaridad de sus familiares. Que esta estructura familiar sea la más propicia para enfrentar las dificultades, no significa que sea la más deseada. Los trabajadores comparten sus anhelos de autonomía y su imposible realización. Esta estructura familiar, ampliada, tan común en Nicaragua, aparece como la que permite organizarse colectivamente para afrontar la precariedad financiera y las condiciones de empleo. La familia ampliada es funcional ante la precariedad de la situación de sus miembros: los protege; también es funcional ante la flexibilidad y a la inestabilidad proveniente del empleo en las maquilas.

Entre el hogar compartido, los horarios largos e imprevisibles y la dificultad de independizarse, la vida de pareja constituye todo un desafío. Habría que interpretar, tomando en cuenta la influencia de la cultura machista persistente, el lugar relativamente ambiguo y hasta inconsistente que ocupa el hombre. Aunque los relatos reconozcan formalmente la autoridad asociada a su figura, sus salarios son presentados como “ayudas”, “participaciones”. Las mujeres se perciben como el sostén real de la familia y de los hijos, mientras que los hombres van y vienen, pueden estar hoy e irse mañana, y no parecen tan confiables. El trabajo refuerza así su centralidad para las obreras, como lo refiere Doña Paula, tras 30 años de matrimonio:

– Doña Paula: Los hombres tienen sus tropezones entonces yo soy de las mujeres que no me gusta depender de un hombre. Toda la vida he trabajado y él lo sabe, yo le he dicho... Y si mis hijos me dicen “mamá yo quiero tal cosa”, yo siento que se la puedo dar. Entonces yo no puedo, no puedo, – le digo–, depender de un hombre.

De la misma manera, las historias de amor parecen, a menudo, marcadas por la inconstancia. Los amores procrean pero no duran. Cada nuevo encuentro es una nueva esperanza que se disgrega a lo largo de decepciones largamente contadas (“él me apoyaba, era bueno con mis hijos, pensé que era el hombre que necesitaba”).

Ahora bien nos preguntamos: ¿qué espacio le dejan estas condiciones laborales al desarrollo de la vida de pareja y de familia? ¿De dónde sacar el tiempo y la energía para consolidar una vida de pareja –o, por lo menos, para tener la oportunidad de conocer a alguien fuera de la fábrica? El tiempo, el cansancio, las exigencias laborales, se inmiscuyen entre los pliegues íntimos de las relaciones.

Entre la inquietud de quedarse en el ámbito fabril y la de renunciar, entre las exigencias laborales y la responsabilidad de los hijos, algunas trabajadoras optan por sacrificar toda vida de pareja para no agregarle más complicaciones a una existencia ya muy difícil. En Nicaragua, este tipo de decisión no es evidente y es a menudo ahí donde las mujeres se imponen –positiva o negativamente. Detrás de la aparente aceptación de la dominación doméstica, por el obediencia debido al hombre –aceptación a menudo reconocida y reivindicada, las relaciones se tejen de otra manera. Las trabajadoras solteras declaran que “ya no las agarran” mientras que las mujeres con esposo o compañero se mantienen preparadas para quedarse solas: así como podrían súbitamente quedarse sin empleo, conciben quedarse sin cónyuge, y sin el apoyo para sostener a la familia.

El trabajo y el sueldo que las obreras madres adquieren, en este contexto particular, gran importancia ya que pase lo que pase ellas asegurarán las necesidades de sus hijos; y los empleadores saben que pueden contar con estas mujeres que, sea cual sea su carácter o sus deseos de trabajar, harán todo lo que puedan para asegurarles a sus hijos el mínimo vital. No se evitan los trastornos afectivos: una mezcla de sufrimiento y de violencia puntúan los relatos. Violencias físicas, violencia de las imágenes: del hombre asociado a la rudeza, a la borrachera, al engaño, al abandono y objeto de desconfianza. Hombre y mujeres que no cuentan los unos con los otros. El hombre esperado será el que aceptará y respetará a los niños. Hace falta tiempo para amar y dejarse amar, y ese tiempo no lo tienen. Si este “hombre ideal” no aparece, entonces es mejor arreglárselas sola y asegurar un poco de estabilidad de la familia. Si, de este modo, escapan parcialmente de la dominación masculina, es para verse más sujetadas aún por la dominación que se ejerce desde sus condiciones laborales y de vida: vida íntima encogida y orientada hacia los hijos que hay, día a día, que proteger de la necesidad y de la inseguridad.

Otro aspecto importante de la invasión de la vida por las exigencias del trabajo lo encontramos en las temporalidades que sugieren los relatos obreros. Así, tanto la fragilidad y las exigencias provenientes del trabajo como la fragilidad y las exigencias propias de las condiciones de vida invaden las secuencias temporales y los tiempos de vida de los trabajadores, la temporalidad *de cada día* sintetiza, como lo hemos visto, la frenética marcha de las actividades diarias y semanales. Pero no alcanza: el tiempo presente se extiende invadiendo los demás tiempos de la vida; se impone dejando a la luz la carencia del tiempo de reserva, el que permitiría buscar y construir otras estrategias. Sin embargo, habría de preparar otro futuro ya que la maquila favorece a los y las trabajadoras jóvenes.²⁹ Aun cuando la trabajadora ha ingresado a la zona franca por algún incidente en principio pasajero, la dependencia hacia la maquila se cristaliza velozmente. A manera de un círculo vicioso, aquella que entró en la maquila vuelve a ella. El salario por producción, los rendimientos e incentivos, el salario que “depende de uno”, el reclutamiento fácil, el sistema de vaivén entre la fábrica y la casa, conjugados ante la “ausencia de alternativas”, hacen que las obreras regresen a la maquila. Esta dependencia se refuerza con la imposibilidad de seguir con otras actividades fijas extra laborales y extra domésticas. El tema de los estudios, por representar todavía constituye un vehículo posible de ascenso (o de no descenso) social, es muy notorio y aparece con gran frecuencia. Pocas son las obreras, sobre todo entre las más jóvenes, que no fantasean con los estudios que las alejarían del único horizonte de la maquila –esperanzas igualmente moderadas por la falta de dinero y los hijos que hay que criar.

- María: Ya este año que viene, ya mi niña va a estar un poquito más grande... y pienso salir estudiando porque tampoco pienso quedarme toda la vida trabajando en zona franca.
- Roxana: Mi objetivo es de prepararme porque no me pienso quedar ahí (en la maquila)
- Marilin: ... si vos querés estudiar, si vos querés llegar a ser alguien,... la maquila no te da las oportunidades necesarias... se aprovechan el nivel de educación, porque si vos sos una mujer parada y una mujer con conocimiento...
- Elena: vine a Managua con la idea de estudiar, para esto tenía que trabajar... Todo el mundo después del bachiller quiere estudiar... me encantaba... siempre quise estudiar.

Quienes hayan querido seguir con la primaria, la secundaria, los estudios universitarios o iniciar una pequeña formación que le permita prepararse para “después”, tuvieron que abandonar. Trabajar en la maquila y estudiar a la vez es insostenible. Hasta cuando abandonaron sus estudios y llegaron a la maquila por otras razones como el nacimiento de un hijo, la maquila aparece como la responsable de su situación en la medida que su organización y su política las absorbe completamente. El esquema es siempre el mismo: el obrero o la obrera llega a la maquila con intenciones de trabajar y de seguir estudiando de noche y los sábados. Pronto llegan las horas extras. Se hace cada vez más difícil obtener “autorizaciones especiales”. Producción y salario aumentan con la destreza. La obrera falta a clase una vez, dos veces; sólo le queda la hora del almuerzo –el único descanso del día– para estudiar. Las dificultades y el cansancio ganan terreno. Las horas extras se extienden los sábados. Clases de recuperación y abandono. Trabajo y estudio son inconciliables:

- Marilin: ... o te dedicas a trabajar en la maquila o estudias, porque para que vos puedas trabajar y estudiar en la ZF, es mentira, es completamente imposible. (...) Yo era estudiante, en la maquila no me daban la oportunidad... el tiempo no me daba.
- Elena: Imaginé: trabajo ocho horas, me queda bastante tiempo y el sábado para estudiar; pero con eso de las horas extras ya era agobiada, el salario era a veces bueno, a veces malo, tenía que pagar apartamento, pasaje, comida (...) (Al principio) sentí que era fácil, pero luego, cuando el trabajo empezó a exigirme más y más y más, siempre pensaba en estudiar, pero... ya tuve que decidirme por una de las dos cosas... el trabajo no me permitió que estudiara.
- María: Con lo mismo de todas las empresas no le dan oportunidades a uno, escogés o tu trabajo, o tus estudios, pero siempre tenés necesidad de tu trabajo, entonces, ini modo pues! ¡Hasta ahí llegamos!

Podemos subrayar que aquellos que desean seguir estudiando quieren terminar la secundaria o seguir una formación “corta y útil” (economía, gestión, inglés). Ninguno comparte sus deseos de seguir una formación larga, al percibir esta posibilidad como si se situara fuera de una realidad imaginable para sí mismo. Las dificultades financieras conjugadas con el trabajo necesario amputan a las y los trabajadores de la posibilidad de desear acceder a formaciones demasiado caras, largas e inalcanzables –hasta las formaciones cortadas son presentadas como un deseo difícilmente realizable. Es en este sentido el trabajo en la maquila se erige como la negación de la posibilidad de estudiar; la maquila no comparte su tiempo.

Como el pasado negado, el futuro integra este tiempo presente tan denso e invasivo. A lo largo de las historias de vida compartidas, el futuro es un tiempo ausente. Para el investigador invitado a presenciar las dificultades cotidianas y la falta de perspectivas, preguntar acerca del futuro varía entre la incongruencia y la violencia. Clara, de 18 años, emplea el condicional amputado de sus posibilidades de realización:

Yo quería seguir estudiando... Pero ya después que tuve a mi niña dije que yo ya no podía... y mis gastos son para mi niña... Entonces me hubiera gustado seguir estudiando, ser alguien más en la vida porque llegué a segundo año de secundaria y me hubiera gustado seguir estudiando pero ahora lo veo difícil. Me preocupo por la niña, todos los gastos son para la niña.

Anita está demasiado ocupada con su reciente despido para hablar del futuro; primero hay que “salirse de este problema”. Para otras obreras, no se trata tanto de las posibilidades o no de proyectarse, sino de las posibilidades de imaginarse un futuro, como Ilsa, que termina soltando un “en realidad no me imagino que haría después, no me imagino”. Para aquellos que intentan proyectarse fuera de la maquila, el futuro aparece como un futuro a corto o muy corto plazo que podría resumirse groseramente así: terminar sus estudios o seguir una formación corta que permita dejar la maquila y “agarrar un trabajo después más digno, menos forzoso, y dedicarme un poco más a mis hijos” resume Violeta. Pero estos sueños fugitivos son inmediatamente alcanzados por la realidad: pensándolo bien, no puede dejar la maquila antes del mes de diciembre porque perdería el aguinaldo. Y se necesita el dinero para comer, darles de comer a sus dos hijos, vestirlos, etc. Y Violeta tuvo que llamar a un abogado para consumir el divorcio con su esposo, lo que representa un importante esfuerzo financiero. Y habrá que pagarles la escuela a los hijos, los útiles escolares y ahorrar para los

estudios que quiere retomar. ¿Qué estudios privilegiar? ¿Los suyos o los de los niños? O ahorrar más aún y abrir una pequeña pulpería y, retomando la expresión de otra obrera, “terminar de sobrevivir”.

El futuro aparece tan borrado como imponente el presente. Cuando la incertidumbre y la precariedad es tal, el presente se vuelve el único tiempo posible. Sin un mínimo de seguridad financiera, sin posibilidades de formarse para pensarse fuera de la zona, sin condiciones para ver su propia situación cambiar, es costoso proyectarse. Para proyectarse también hace falta poder dedicarse a uno mismo y las obreras privilegian a sus hijos. Primero que nada, no hay que enfermarse y que ellos puedan crecer “protegidos” y volverse mujeres y hombres “de bien”. Y dejarse soñar un futuro diferente. El futuro aún virgen de los hijos puede ser soñado lejos de las máquinas, atrás de una oficina. No futuros “de ricos”, pero sí futuros modestos y respetables, dignos y protegidos. “¡Tengo tantos sueños!”, dice Yolanda

Quisiera ver a mis hijos siendo unas personas de bien, unas personas que tengan una calidad de vida mejor de la que yo tuve y de las que yo les he dado a ellos. Por eso los tengo estudiando, por eso hago lo que puedo para pagar su escuela. (...) No quiero verlos matándose como obreros. No, yo los quiero ver sentados en una oficina detrás de un escritorio. Yo los quiero ver siendo unas personas preparadas profesionalmente y preparadas para la vida. Y yo solamente me tengo que esforzar ahora para que ellos lleguen a ser eso. Yo quiero un mejor futuro para mis hijos.

CONCLUSIÓN

Tras una larga dictadura, una revolución y años de guerra, Nicaragua se incorporó al conjunto de las naciones modernas y democráticas cumpliendo con su rol en la división internacional del trabajo. Con los tiempos de paz y las nuevas ventajas fiscales y laborales, han vuelto los inversores extranjeros y con ellos los empleos que el Estado ya no proveía, ni garantizaba. Los tiempos han cambiado y hasta la vuelta de Daniel Ortega al poder no generó temores mayores, ni modificaciones substanciales en este nuevo paisaje. Los gobiernos en turno, ya sean estos “conservadores” o “progresistas”, inciden menos en la estabilidad de las maquilas que los cambios a nivel internacional: tratados o acuerdos comerciales que nacen o finalizan, nuevos mercados, condiciones locales más favorables y otros.

Con la llegada de las maquilas, decenas de miles de mujeres fueron accediendo a un empleo particularmente precario y flexibilizado, sin más opciones de trabajo. “Particularmente” no significa “excepcionalmente” y lo que hemos tratado de compartir aquí, es cómo esta nueva forma de trabajo, casi desconocida en este país hasta los años noventa, pero que ha integrado la realidad actual, traduce una reconfiguración del trabajo y del empleo, y de la dominación que a partir de ellos se ejerce. Con apenas 18 años, los obreros más jóvenes no llegaron a conocer otra realidad, mientras los obreros con más edad, sandinistas o no, idealizan las condiciones de trabajo que conocieron en el pasado (Borgeaud-Garciandía 2008b). Las características del trabajo estudiado rompen profundamente con las configuraciones laborales pasadas; los relatos obreros, marcados por la ubicuidad de las exigencias provenientes del trabajo, nos invitan a aventurarnos fuera de la fábrica y observar los múltiples espacios donde interactúan. Desde este punto de vista, suscribimos a la necesidad, planteada por los sociólogos Luis Alberto Bialakowsky y Javier Pablo Hermo, de trabajar en la búsqueda de una sintonía entre las “nuevas articulaciones del trabajo” y la sociología, particularmente abocada al estudio del trabajo (Bialakowsky & Hermo 1995). Una aproximación sobre el trabajo y la dominación laboral, partiendo del ámbito de sus repercusiones en la vida familiar y privada, enriquece los análisis enfocados al trabajo como tal. Desde esta perspectiva observamos que existe cierta afinidad o correspondencia entre la dominación o las relaciones de dominación provenientes del trabajo y la organización familiar, las relaciones domésticas, los tiempos de vida o la idea del hombre idóneo. El conjunto de estos elementos se articula sosteniendo el funcionamiento de toda esta economía de vida presionada por las exigencias laborales. Si alguna vez la estructura del empleo formal permitió establecer una separación clara y explicativa entre una esfera del trabajo y una esfera del no-trabajo, hemos de reconsiderar aquí la impermeabilidad que supone tal división.

En estas condiciones es difícil considerar el desarrollo del trabajo femenino como un progreso social en términos de género. Pudimos notar lo contrario, al afirmar cómo estas condiciones obstruyen el enriquecimiento personal, a la vez que generan y/o sostienen mayores desencuentros entre hombres y mujeres. Así, en la situación analizada, donde esta actividad laboral particularmente precaria y flexibilizada es realizada por mujeres madres solteras y responsables de sus familias, la dominación por el trabajo y las condiciones de empleo atraviesan el orden económico hasta alcanzar el orden doméstico que, a su vez, se organiza para responder a las exigencias laborales. Que la dominación no se reduzca al orden económico no es casual ni menor, y puede representar un eje importante de estudio de la relación entre dominación, configuraciones laborales, trabajo de las mujeres y desarrollo del capitalismo.

NOTAS

- 1 En Nicaragua, una zona franca corresponde a “toda área del territorio nacional, sin población residente, bajo la vigilancia de la Dirección General de Aduanas, sometida a control aduanero especial y declarada como tal por el Poder Ejecutivo” (artículo 1, Ley 221 / 1991 Ley de Zonas Francas). Las zonas francas albergan, generalmente, las maquilas.
- 2 Fueron entrevistas a profundidad del tipo relato de vida, que se llevaron a cabo entre 2002 y 2004 en el ámbito de una tesis de doctorado en sociología en la Universidad París I. Entre las entrevistas realizadas, 30 los fueron con trabajadores y trabajadoras de maquilas textiles de Managua, cuya edad oscilaba entre 18 y 50 años. Las citas del artículo provienen de las entrevistas con: Pablo (21 años, entrevista realizada el 12/09/2002), María (18 años, el 14/09/2002), Giovana (32 años, el 22/09/2002), Yolanda (28 años, el 21/03/2004), Araya (47 años, el 17/03/2004), Doña Paula (42 años, el 26/02/2004), Roxana (25 años, el 14/09/2002), Marilyn (22 años, 01/10/2002), Elena (20 años, 10/10/2002), Clara (19 años, 29/09/2002), Ilsa (supervisora, 25 años, 06/04/2004), Anita (36 años, 27/02/2004), Violeta (27 años, 15/09/2002).
- 3 Una pregunta básica al respecto indagaría sobre cómo aparecieron las zonas francas en el paisaje nacional nicaragüense. Responderemos brevemente diciendo que, tras una breve aparición antes de la revolución sandinista, el régimen de zona franca se suspendió hasta 1990, año de la caída del gobierno sandinista y de la apertura de Nicaragua al neoliberalismo. Este año marca un giro radical en múltiples ámbitos de la vida social, económica y política del país y en la vida de la población. Los préstamos de los acreedores internacionales –otorgados a cambio de la aplicación inmediata de políticas de ajuste estructural– estabilizan la economía del país, aliviando el cotidiano de la población, desestabilizada y cansada por la guerra y la asfixia económica ambas sostenidas por los Estados Unidos. A su vez, sin embargo, desaparece el Estado empleador dejando a gran parte de la población económicamente activa sin trabajo. De los obreros entrevistados que ya trabajaban en los años 1980, *todos* perdieron su trabajo en 1990 y quedaron desprovistos de expectativas laborales. Para entonces, se rehabilita el régimen de zona franca, modificando profundamente la legislación correspondiente. Poco a poco las maquilas se imponen como la alternativa a la ausencia de trabajo o al sector informal precario. De 1 000 empleos directos en 1992 pasaron a crear más de 84 000 en 2007 (*La Prensa Gráfica*, 18 de octubre de 2007), diversificando a la vez su producción y su ubicación geográfica. En un país donde un tercio de la población tiene menos de 24 años, ocho personas de diez viven con menos de dos dólares por día y la mitad con menos de un dólar por día, donde un tercio de las familias son encabezadas por madres solteras, las maquilas aparecen como una suerte y se imponen como únicas e indispensables creadoras de empleos (cifras de CENIDH 2007; Sonia Agurto & Alejandra Guido 2004).
- 4 Sobre la dominación como capacidad del “dominante” de imponer su descripción de la realidad y desde diferentes disciplinas, véase Bourdieu 1997, Dejours 1999, Morice 1999.
- 5 En estas maquilas, las obreras son mayoría pero trabajan también muchos hombres. En Las Mercedes, la proporción es de dos tercios por un tercio. Sin embargo, en el enfoque que adoptamos aquí, la dominación por el trabajo y su articulación a la vida privada y familiar, es particularmente claro a través de la experiencia de las trabajadoras, ellas mismas en su mayoría madres solteras. Por esta razón, hablaremos a menudo de las obreras, en femenino, aunque esto no ha de hacernos olvidar la presencia laboral de hombres en estas fábricas.
- 6 La larga presencia de estas industrias explica que se pueda hablar en términos de “generaciones” de maquilas, como lo defiende Jorge Carrillo (1998).
- 7 Por ejemplo Carrillo, Hualde & Quintero 2004.
- 8 Para un panorama abarcador de estas posturas y discusiones, véase Bendesky, de la Garza, Melgoza, Salas (2003).
- 9 Véanse, por ejemplo, De la O & Quintero (2002), Sánchez (1990), Carrillo & Kopinak (1999).
- 10 Entre otros, véanse De la O (2006), Barajas (1989), Guardarrama & Torres (2007, parte IV).
- 11 Véanse, por ejemplo, los numerosos artículos de Cirila Quintero o Carrillo (1994).
- 12 Para una visión panorámica de la maquila por región, véase De la O & Quinteros (2002).
- 13 Sobre la maquila en zona rural, remitimos a los trabajos de Jon Bilbao y de su equipo de investigación. La contextualización histórica, los cambios legislativos, la implicación del Estado, la legitimización de la nueva realidad, las organizaciones de trabajadores en maquilas de Managua, las condiciones de trabajo, son aspectos que hemos desarrollado en otras publicaciones (NBG 2007, 2008).
- 14 “El *empowerment* (...) alude a un proceso de cambio en varios niveles que debe conducir a que las mujeres disfruten de cuotas crecientes de poder y control sobre sus vidas” (Oliveira & Ariza 2000: 655; véase también Afshar 1998).
- 15 Sobre estos puntos y desde la tesis (crítica) del empoderamiento, véase Paz & Pérez (2001).
- 16 Véase Orlandina de la O (1995).
- 17 Por ejemplo Helen Safa (1995).
- 18 Por ejemplo, Beatriz Castilla (2004), Luis Reygadas (2002).
- 19 Robert Castel habla de soportes de la autonomía o soportes de la independencia (Castel & Haroche 2001).
- 20 Las estrategias de los trabajadores varían con el origen de las empresas. Así, aunque las condiciones de trabajo sean mejores en las empresas estadounidenses que en los consorcios coreanos o taiwaneses, estos últimos ofrecen mucho más trabajo, por lo que los obreros más hábiles o con mayor disponibilidad horaria prefieren trabajar en las fábricas asiáticas. En cambio, quienes no trabajan por producción o tienen responsabilidades indelegables en el hogar optan por buscar empleo en las empresas estadounidenses. No es siempre posible elegir y, a menudo, los trabajadores que ya tienen unos años de experiencia en la zona franca conocen ambas realidades.
- 21 La idea según la cual el trabajo es organizado en la maquila de manera que los trabajadores ganen menos aguinaldo aparece con frecuencia en los discursos de la población obrera. Sin embargo, sería sorprendente que, por razones de producción pero también de dependencia con sus clientes, las empresas se nieguen a cumplir con pedidos para que la producción no aumente y mantener así los aguinaldos bajos. Lo que aquí nos llama la atención es la idea según la cual las empresas manipulan la cantidad de trabajo disponible, como si la ausencia de estabilidad del trabajo y sus repercusiones habrían de explicarse por el control, o la manipulación, de la producción por parte de la empresa.

- 22 Así nos lo recuerda Doña Paula: “O sea la mujer que trabaja en la zona franca tiene que olvidarse que tiene marido, que tiene hijos, porque todo el tiempo pasa en la zona franca. El tiempo que estás en tu casa, prácticamente es sólo medio dormir. Entonces yo digo quién sufre son sus hijos y los hijos necesitan amor de su madre, de su familia, y uno pasa ahí todo el tiempo”.
- 23 No se puede vivir cada día y cada momento del día con miedo; sería psicológicamente insoportable. Para lograrlo, los sujetos pueden contar con los asuntos cotidianos, que distraen, y lo que los psicólogos del trabajo llaman las “defensas” que lo protegen psicológicamente de la dureza de su entorno (Dejours 1980, Molinier 2006).
- 24 Podemos citar, rápidamente, los ambientes físicos, químicos; las condiciones de higiene, de seguridad; las humillaciones diversas (como almorzar en el piso o ser revisado de pies a cabeza varias veces por día); las prohibiciones, medidas de control y medida disciplinarias superfluas; los derechos no respetados; la fragilidad del tejido sindical; hasta los abusos de toda índole (insultos, permisos negados, amenazas de despido, arrogancia, etc.) y la parcialidad de los jefes.
- 25 El supervisor, o la supervisora, puede obstaculizar esta última decisión del trabajador y de ahí nacen prácticas particularmente ofensivas como las que llevan al supervisor a esperar que el trabajador renuncie para negárselo antes de despedirlo. Elena –que acaba de perder su empleo– cuenta: “Lo peor es que estaba a punto de dar mi renuncia y me dijeron que no me fuera... ¿Por qué, aquel día que renunciaba, no dejaron que me fuera? Y el otro día simplemente me dicen: “Elena, puedes irte a casa, tu contrato está anulado”... un día te alaban... al otro te despiden”.
- 26 Ilesia, entrevistada el 06/04/2004.
- 27 Este tipo de estrategias aparece como un recurso difundido entre las trabajadoras de las maquilas. Así, por ejemplo, Marie-France Labrecque (2006) ha observado similares vaivenes de parte de las trabajadoras provenientes del medio rural del norte del Yucatán que se incorporaron a las maquilas que llegaron a mediados de los años 1990.
- 28 Elisabeth Jelin (1984: 34) recuerda que la familia “no es un conjunto indiferenciado de individuos (...). Es una organización social, un microcosmos de relaciones de producción, de reproducción y de distribución, con una estructura de poder y con fuertes componentes ideológicos que cementan esa organización y aseguran o ayudan a su persistencia y reproducción, pero donde también hay bases estructurales de conflicto y lucha. Al mismo tiempo que existe una tarea y un interés colectivo de la unidad misma, los diversos miembros tienen intereses propios, anclados en su propia ubicación en los procesos de producción y reproducción intra y extra doméstica”.
- 29 La población obrera está mayoritariamente constituida por mujeres de entre 18 y 25 o 30 años. Sin embargo, nos hemos encontrado con obreros hombres y mujeres de más edad. Todo indica que las empresas de origen asiático prefieren la mano de obra joven (y éstas representan la mayoría de las empresas del país) pero otras empresas, como las estadounidenses, dan trabajo a hombres como a mujeres, a jóvenes como a personas de más edad.

BIBLIOGRAFÍA

- Afshar, Haleh 1998 - *Women and Empowerment: Illustrations from the Third World*. MacMillan Press, Basingstock.
- Arendt, Hannah 1995 - *Qu'est ce que la politique?* Seuil, Paris.
- Agurto, Sonia & Alejandra Guido 2004 - Nicaragua hacia los Guinness Record. *El Observador Económico*, 31 de marzo. Nicaragua.
- Barajas, María del Rocía (coord.) 1989 - *Mujer y trabajo en la industria maquiladora de exportación*. Fundación F. Ebert, México.
- Barrancos, Dora 2002 - *Inclusión/exclusión. Historia con mujeres*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Bendezky, León et al. 2003 - “La industria maquiladora de exportación en México: mitos y realidades.” Informe de investigación para el Instituto de Estudios Laborales, México D.F.
- Bialakowsky, Luis Alberto & Javier Pablo Hermo 1995 - ¿Puede la sociología del trabajo dar cuenta de las nuevas articulaciones laborales? *Revista de Trabajo* 8. Ministerio de Trabajo y seguridad social de la República Argentina, Buenos Aires.
- Bilbao, Jon Ander 2006 - *El impacto de la maquila en una zona campesina*. NITLAPAN-UCA, Managua.
- Borgeaud-Garciandía, Natacha 2007a - Los obreros nicaragüenses en la maquila. *Revista de Trabajo* 3. BIT-Universidad Autónoma Metropolitana Itzapalapa, México.
- 2007b - ¿Qué será de los sindicatos de las maquilas en Nicaragua? Pregunta abierta. *El Cotidiano* n°142. México.
- 2008a - « Les sujets du labeur. Travail à l'usine, travail de soi et subjectivité des ouvrières et des ouvriers des maquilas du Nicaragua ». Tesis de Sociología de la Universidad París I-Sorbona.
- 2008b - De la révolution sandiniste au néolibéralisme: l'histoire nicaraguayenne à travers des récits ouvriers. *Nuevo Mundo, mundos nuevos*. EHESS, Paris. Disponible en <http://nuevomundo.revues.org/>
- Bourdieu, Pierre 1997 - *Méditations pascaliennes*. Seuil, Paris.
- Cabanes, Robert 2002 - *Travail, famille, mondialisation*. Khartala, Paris.
- Carrillo, Jorge 1994 - *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora*. Miguel Ángel Porrúa, México.
- 1998 - Entreprises exportatrices et changements dans l'organisation du travail au Mexique. *Revue Tiers Monde* 154, avril-juin. Paris.
- Carrillo, Jorge & Kathryn Kopinak (1999) - Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la maquila. *Cambios en las relaciones laborales - Enfoque sectorial y regional*. AFL/CIO/FAT/UAM/UNAM, México.
- Carrillo, Jorge, Alfredo Hualde & Cirila Quintero 2004 - “Maquiladoras en México. Breve recorrido histórico.” Ponencia presentada en octubre 2004. Disponible en <http://www.fesmex.org/>
- Castel, Robert & Claudine Haroche 2001 - *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*. Fayard, Paris.

- Castilla, Beatriz 2004 - *Mujeres mayas en la robótica y líderes de la comunidad. Tejiendo la modernidad*. Ayuntamiento de Mérida, Instituto de Cultura de Yucatán, Universidad Autónoma de Yucatán, México.
- CENIDH 2007 - Centroamérica 2005-2006 desde una perspectiva de derechos humanos. *Centro Nicaragüense de Derechos Humanos*. Nicaragua.
- De la O, María Eugenia 1995 - Vida cotidiana y maquila: Los otros espacios de las relaciones industriales. *Cultura Laboral* 73, noviembre-diciembre.
- 2006 - El trabajo de la mujer en la industria maquiladora de México. Balance de cuatro décadas de estudio. *Revista de Antropología Iberoamericana* 1 (3), agosto-diciembre. Ed. Electrónica: www.aibr.org. Madrid.
- De la O, María Eugenia & Cirila Quintero (coords.) 2002 - *Globalización, trabajo y maquila*. Plaza y Valdés, México.
- Dejours, Christophe 1980 - *Travail, usure mentale*. (Traducción libre). Le Centurion, Paris
- 1999 - Violence ou domination? *Travailler* 3. Paris
- Guadarrama, Rocío & José-Luis Torres (coords.) 2007 - Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas. Editorial Anthropos / UAM, Barcelona.
- Jelin, Elisabeth 1984 - *Familia y unidad doméstica: mundo público y privado*. CEDES, Buenos Aires.
- Laé, Jean-François & Bruno Proth 2002 - Les territoires de l'intimité, protection et sanction. *Ethnologie française* 2. Paris.
- La Prensa Gráfica* 2007 - "Nicaragua enfrenta cierre de 5 maquilas," 18 de octubre. Nicaragua.
- Labrecque, Marie-France 2006 - De ama de casa a obrera: del hogar a la empresa transnacional. *Papeles de Población* 49, julio-septiembre. Universidad Autónoma de México Toluca. México.
- Lautier, Bruno 2006 - Mondialisation, travail et genre: une dialectique qui s'épuise. *Cahiers du Genre* n°40. Paris.
- Molinier, Pascale 2006 - *Les enjeux psychiques du travail*. Payot & Rivages, Paris.
- Morice, Alain 1999 - « Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains: méthodes et interprétations ». Mémoire pour l'Habilitation à Diriger des Recherches. EHESS, Paris.
- Oliveira, Orlandina (de) & Marina Ariza 2000 - Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. In Enrique De la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Oliveira, Orlandina (de) & Brígida García 2004 - Trabajo extra doméstico femenino y relaciones de género: una nueva mirada. *Estudios demográficos y urbanos* 19 (55), enero-abril. México.
- Paz Antolín, María José & Amaia Pérez Orozco 2001 - El empleo femenino en la maquiladora textil en Guatemala y las transformaciones en las relaciones de género. *Anuario de estudios centroamericano* 27 (002). San José de Costa Rica.
- Quintero, Cirila 1990 - *La sindicalización en maquiladoras tijuaneñas*. Colección Regiones, Conaculta, México.
1992. "Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas 1979-1990." Tesis de Doctorado. Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México, México.
- Reygadas, Luis 2002 - *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Gedisa, Barcelona.
- Safa, Helen 1995 - Reestructuración económica y subordinación de género. In Rosalba Todaro, & Regina Rodríguez (eds.). *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*. Isis Internacional y CEM, Santiago de Chile.
- Sánchez, Roberto 1990 - Condiciones de vida de las trabajadoras de la maquila en Tijuana y Nogales. *Frontera Norte* 4, julio-diciembre. México.