



## **Documento de Trabajo N° 62**

---

# **Empleo formal femenino en tiempos de globalización: reflexiones a la luz de la experiencia de las obreras en las maquilas de Nicaragua**

---

**Natacha Borgeaud Garciandía**

**Marzo 2008**  
ISSN 1668-5245



## Empleo formal femenino en tiempos de globalización: reflexiones a la luz de la experiencia de las obreras en las maquilas de Nicaragua<sup>1</sup>

Natacha Borgeaud Garciandía<sup>2</sup>

Es en la década de los noventa, cuando Nicaragua se abre al neoliberalismo, que llegan a instalarse en su territorio numerosas maquiladoras textiles extranjeras. Rápidamente, por las condiciones de desempeño de su actividad y las condiciones de trabajo que ofrecen a los trabajadores, las maquilas aparecen como enclaves económicos, exentos de obligaciones y de control. Estas empresas, cuya imagen caricaturizada y generalmente negativa, tratándose de las condiciones de trabajo, es de sobra conocida, representan una oportunidad de trabajo para un sector de la población que carece dramáticamente de ella.

Tratándose de las “víctimas de la globalización”, podríamos imaginar esquemáticamente una imagen típica: sería una mujer, más bien pobre, siempre *demasiado* joven o *demasiado* vieja, un tanto oscura de piel. En la antigüedad, la palabra víctima designaba a los animales ofrecidos en sacrificio a los dioses, animales-ofrenda ellos mismos venerados, mediadores entre el hombre y sus dioses. Las obreras de las maquilas, lejos de ser veneradas, son más bien apartadas de las grandes escenas del mundo. Las miramos con pudor y un poco de vergüenza. Situaciones de trabajo y de vida tan duras como las que prevalecen en estas fábricas pueden ser percibidas desde lejos y, cuando no son por nosotros ignoradas, nos llegan caricaturizadas, no más soportables sino más distantes. Sin embargo, y esto lo veremos en breve, las obreras no se presentan de ninguna manera como “víctimas”. Críticas, denuncian sus duras condiciones de trabajo y las injusticias sufridas, pero estas informaciones se insertan en un relato complejo. No se definen sistemáticamente de manera privilegiada con respecto a su trabajo. Se presentan a partir de diversas pertenencias o actividades, aunque por sus características propias el trabajo mantiene una posición central, por lo menos en la organización de su cotidianidad.

La imagen que se desprende cuando pensamos en las industrias maquiladoras de producción sencilla, está íntimamente ligada a lo que vehiculan los medios de comunicación –aunque no únicamente-. Como cantidad de situaciones asociadas a países

---

<sup>1</sup> "El presente artículo se inscribe en una investigación sobre trabajo obrero y trabajadoras en las maquilas de Managua, Nicaragua, realizada para una tesis de doctorado en el IEDES (Institut d'Etude du Développement Economique et Social), Université Paris 1 – Sorbonne, Francia.

<sup>2</sup> Doctora en Sociología, Université Paris 1 – Sorbonne, Francia.



“pobres” y “subdesarrollados”, la maquila, donde miles de mujeres ejecutan infatigablemente los mismos gestos sin ver la luz del día, es un ejemplo típico de situaciones donde la complejidad de lo que implica el trabajo se reduce a la vida en el seno de la fábrica con su carga de conmiseración y denuncias necesarias. Estas situaciones de trabajo y quienes las viven son reenviadas hacia el lado de los “daños colaterales” de la globalización que, en su marcha, no puede evitar generar víctimas.

Realidad difícilmente contestable, la creación de nuevos empleos impide toda reflexión del conjunto de los actores sociales no tanto acerca de las condiciones de trabajo como de la presencia legítima de industrias que gozan de importantes beneficios fiscales<sup>3</sup> además de una mano de obra particularmente barata. No sólo las voces dominantes sino también los sindicatos y los mismos trabajadores retoman los discursos martillados incesantemente que hacen de la llegada de las maquilas *la fuente de creación de empleos indispensable a la supervivencia del país y su población*. Sosteniéndose en pruebas cifradas y presentadas como “ideológicamente neutras”, esta creación de empleos legitima la presencia de las maquilas ante los ojos de todos los actores que, a menudo con tono resignado, reconocen que no hay otra opción. A su vez, las ambigüedades, tanto morales como políticas, que suscitan estas fábricas poseedoras de puestos de trabajo, puestos que hacen lamentablemente falta, tienen consecuencias sobre los hechos y la imagen vehiculada por los medios de comunicación, y forman una “pantalla” para la investigación.

En este artículo nos proponemos reflexionar acerca de tales situaciones de trabajo extremadamente precarias que, en países como Nicaragua, se han vuelto, en menos de veinte años, opciones “normales” y hasta “deseables” de actividad laboral. Nos permiten pensar conexiones entre las transformaciones estructurales ligadas al neoliberalismo que sufrieron, con sus especificidades, los países latinoamericanos, y el lugar del trabajo y sus mutaciones en estas nuevas realidades. Como se ha dicho en otra oportunidad, “por un lado resulta claro que el modelo económico vigente requiere de la vulnerabilidad laboral, ésta es una consecuencia inevitable de las políticas implementadas y un elemento funcional al modo de acumulación vigente. Además de constatarse la falsedad de los argumentos de los expertos que intentan justificar las políticas aplicadas, se comprueba que éstas no hacen más que profundizar las problemáticas sociales. La expansión de la vulnerabilidad laboral en el marco de políticas que tienden a la flexibilización de las condiciones de trabajo son un claro ejemplo en este sentido.”<sup>4</sup> Así, mirar situaciones específicas de diversos enclaves nacionales constituye un preciado elemento de reflexión sobre las transformaciones tanto del trabajo como (y de manera íntimamente ligada) de la sociedad.

---

<sup>3</sup> La Ley de Zonas Francas de Nicaragua ofrece: 100% de exención de impuestos sobre la renta, 100% de exención de impuestos de valor agregado, 100% de exención de impuestos municipales, cero impuestos en ganancias de capital, importación de maquinaria y equipos, materia prima y bienes/productos intermedios, libre de impuestos, equipos de transporte y vehículos, libres de impuestos, procedimientos de registro / legalización mínimos, capital extranjero sin límite, conversión total de moneda, doble tributación inexistente.

<sup>4</sup> Corina Rodríguez Enríquez (2001), Éramos tan plenos: indicadores de vulnerabilidad por sexo, 5° Congreso nacional de Estudios del Trabajo, ASET, 1, 2 y 3 de agosto de 2001, p. 14.



En un primer momento veremos algunas de las características propias de la situación estudiada, así como de las condiciones de dominación que padecen los trabajadores, a la vez que trataremos de tomar distancia de los numerosos estereotipos que, al fijar esquemáticamente algunos rasgos de esta situación de trabajo y de los trabajadores, dificultan el acceso a realidades más profundas. En un segundo momento, y apoyándonos en la palabra de los obreros, veremos que resulta necesario apartarse de la actividad laboral y tomar en cuenta realidades de vida más amplias para acceder a las repercusiones de estas “nuevas” formas de trabajo en la vida de los sujetos que trabajan.

### **La maquila: el trabajo será duro pero hay trabajo.**

A fines de los años ochenta, tras once años de gobierno, la revolución sandinista está exangüe. A las dificultades internas se suman intentos de desestabilización por parte de los Estados Unidos a través de un severo bloqueo económico y una larga guerra de baja intensidad<sup>5</sup>. A comienzos de los años 90, la situación se hace insostenible. El país está devastado, la inflación alcanza niveles record<sup>6</sup>, la guerra se lleva, además de jóvenes combatientes, la mitad del presupuesto del Estado. La población está cansada y descontenta. En 1991 los Sandinistas pierden las elecciones y la ruptura con este período histórico ha de ser radical. A cambio del levantamiento del bloqueo y de la ayuda financiera del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional, el nuevo gobierno debe liberalizar la economía de Nicaragua y estimular la inversión extranjera directa, abrir sus fronteras al resto del mundo y reorientar su producción hacia los mercados exteriores. Desde ese mismo año, varias leyes y decretos que conciernen a la política de exportación se suceden. Ahí mismo, paralelamente a la desaparición del Estado empleador que deja gran parte de la población económicamente activa sin trabajo, se rehabilita el régimen de zona franca<sup>7</sup> y las primeras fábricas de maquilas se instalan en Nicaragua. Poco a poco las maquilas se imponen en el paisaje nicaragüense como la alternativa a la ausencia de trabajo o al sector informal precario, y adquieren un protagonismo mayor en la creación de nuevos empleos.

Entre 1992 y 2007, la cantidad de maquiladoras, de capitales principalmente taiwaneses, coreanos, y estadounidenses, que en su mayoría fabrican productos textiles exclusivamente para la exportación, se han multiplicado 22 veces; existen hoy en día ciento doce fábricas que emplean cerca de 85 000 personas<sup>8</sup>. También se han extendido geográficamente, aunque la primera zona franca, Las Mercedes, sigue concentrando gran parte de la población obrera de este sector. Esta zona franca, situada en la capital, genera

---

<sup>5</sup> Sobre la historia de la región centroamericana en el siglo veinte, ver por ejemplo Alain Rouquié (1992), *Guerres et paix en Amérique Centrale*, Paris, Seuil y Edelberto Torres-Rivas (1994), *Historia general de Centroamérica. Historia inmediata 1979-1991*, San José de Costa Rica, FLACSO.

<sup>6</sup> De 911.9% en 1987, llega a 14295.3% en 1988<sup>6</sup>. Cifras del Banco Interamericano de Desarrollo. [www.iadb.org](http://www.iadb.org)

<sup>7</sup> Un primer Régimen de Zonas Francas Industriales de Exportación fue impulsado, en los años setenta, por Anastasio ‘Tachito’ Somoza Debayle, pero a raíz de los conflictos, quedó suspendido de fines de los años setenta hasta principios de los años noventa.

<sup>8</sup> *La Prensa Gráfica* (2007), « Nicaragua enfrenta cierre de 5 maquilas », 18 de octubre.



30 000 empleos directos de los cuales dos tercios son ocupados por mujeres y un tercio por hombres<sup>9</sup>.

Estas empresas de subcontratación internacional son, en su mayor parte, reagrupadas en el seno de zonas francas, franjas de territorios “extraaduanero”, sin población residente, sometidas a un régimen especial. El gobierno nicaragüense, por medio del sitio de Internet de la CNZF,<sup>10</sup> alaba los méritos de esta política industrial que debería promover la creación de empleos, la inversión extranjera, la exportación de productos no tradicionales, la adquisición de tecnologías y reactivar el comercio exterior. Tomando en cuenta diversos factores como las importaciones de suministros y maquinaria, la infraestructura necesaria para acoger estas industrias, los ingresos fiscales no percibidos, y finalmente la creación de empleos, este último aparece como el factor menos discutible y con más impacto en la sociedad.

Resulta un tanto abusivo y simplista hablar de *las maquilas* en general ya que existen, inclusive dentro de un mismo país, fuertes diferencias entre estas empresas en cuanto al tamaño, a la cantidad de personas empleadas, al origen del capital, a la producción<sup>11</sup> y a la situación geográfica. Estas diferencias están íntimamente ligadas tanto a su organización como a la percepción de los obreros y obreras que allí trabajan y a su propio margen de maniobra. No obstante, la visión predominante de dicha situación de trabajo es relativamente lisa y homogénea, aún si ésta se desarrolla en Bangladesh, Corea, México. Trabajo masivamente femenino, impregnado de abusos, arcaico, “propio” de países “subdesarrollados” que, desde esta perspectiva finalmente común, no lograrían seguir el tren de la modernización de los países “avanzados”. Tales fábricas, como las situaciones de trabajo de las poblaciones obreras, aparecen como una consecuencia indeseada, aunque real, de un movimiento de globalización inexorable en el cual difícilmente se puede influir. Cuando la situación económica de un país es tan precaria, ha de aceptar lo que le propone o impone, de ahí esa paradoja, esas fábricas predadoras les permiten, a pesar de todo, mantener la cabeza fuera del agua.

El peligro de estas imágenes simplificadas reside en la percepción de una situación que, aunque injusta, se mantiene extranjera, lejana, e irreversible. Esta visión no está en condiciones de mostrar, por una parte, los elementos que comparte con otras realidades (como la temática de la flexibilización de la mano de obra o la precarización del empleo) y,

<sup>9</sup> Corporación de Zonas Francas (encargada de administrar las zonas francas bajo control del Estado), [www.czf.gob.ni](http://www.czf.gob.ni)

<sup>10</sup> Comisión Nacional de Zonas Francas, es el órgano rector del régimen de zonas francas industriales en Nicaragua. Su función principal consiste en trazar la política general de dicho régimen. Está integrada por representantes del sector público y del sector privado (CNZF: [www.cnzf.gob.ni](http://www.cnzf.gob.ni)).

<sup>11</sup> La tesis de Jorge Carrillo según la cual existen « generaciones » de maquilas, más sofisticadas y que requiere una mano de obra cada vez más formadas para tareas complejas, tales como las observa en México, no corresponde a la realidad nicaragüense. En efecto, estas fábricas han comenzado a desarrollarse después de la revolución, es decir, treinta años después de México, y hoy corresponderían a la primera generación de maquiladoras propuesta por Carrillo, productoras de productos de bajo valor agregado y que emplean obreros poco o no formados. Teniendo en cuenta la apertura de nuevos mercados, como el de la China, parece poco probable que las maquiladoras nicaragüenses conozcan la misma evolución que las de México. Jorge Carrillo (1998), « Entreprises exportatrices et changements dans l'organisation du travail au Mexique », *Revue Tiers Monde*, t. XXXIX, n° 154, avril-juin.



por otra parte, que dichas situaciones se encarnan en las vidas cotidianas y complejas de cada trabajador.

Sin embargo, los puntos sobresalientes que contribuyen a formar esta imagen se apoyan tácticamente en realidades de las cuales falta hablar aunque parezcan conocidas.<sup>12</sup>

### De la imagen caricaturizada a las maquilas de Nicaragua.

Las empresas textiles extranjeras que se instalaron en Nicaragua se asemejan a las grandes fábricas-enclaves implantadas en los “países del tercer mundo” que producen ropas, juguetes, electrodomésticos, chips electrónicos para los consumidores de los “países desarrollados”. El trabajo concierne a una mayoría de mujeres -80 % en el año 2003, según el Centro Nicaragüense de Derechos Humanos-, jóvenes, a menudo solteras, madres de familia y sostenes económicos indispensables de una familia más amplia<sup>13</sup>.

Aunque en grados diversos, las condiciones de trabajo son generalmente muy duras, en particular por causa de las sujeciones que se ejercen tanto sobre el cuerpo como sobre los sentidos y la estabilidad psíquica de las obreras. El trabajo se caracteriza por la monotonía de gestos, la amenaza constante de ser echado o de ver el salario por producción caer de golpe. Hace falta levantarse al alba para desempeñar tareas domésticas antes de llegar obligatoriamente a la fábrica -al puesto de trabajo- antes del timbre de las siete de la mañana. Para aquellas que lleguen tarde, las espera una sanción: pérdida de incentivos, de presencia y de puntualidad de la quincena, así como el salario del día de trabajo. El espacio de la fábrica está saturado, lo que refuerza la presión sentida. Las mesas de trabajo están pegadas unas a otras, el calor es sofocante, la atmósfera muy ruidosa, y el aire está constantemente saturado por partículas suspendidas que provienen de las telas que manejan. No se puede ni hablar, ni “picar” alimentos, y las visitas al baño, reducidas al

---

<sup>12</sup> Ver entre otros Yanina Turcios Gomez (2002), « Doce días en un campo de concentración », *Envío*, n°247, Universidad Centroamericana (UCA), Nicaragua, octubre; o Margarit Berlin (2001). « La main-d'œuvre féminine immigrée dans l'industrie du vêtement au Venezuela ». *Cahiers Genre et Développement*, n° 2,

<sup>13</sup> Aun cuando hay un hombre, un compañero o un padre en la casa, he estado muy sorprendida de constatar que, menos raras excepciones, está como desdibujado, al margen de la entrevista. Las mujeres entrevistadas se perciben como el pivote y el sostén real de la familia, y en particular de los niños, mientras que el hombre “hace sus cosas”, va y viene. No parece fiable. Eso las mantiene atadas a su estatus de trabajadoras que ganan sus propios salarios de manera independiente del hombre. En cuanto a la estructura familiar, según el Fideg (Fundación Internacional para el Desafío Económico Global), 34.5% de los hogares ciudadanos están encabezados por mujeres. Más de la mitad de estas mujeres tienen más de cincuenta años (55.3%) ; una familia de diez es nuclear mientras casi seis familias de diez son familias ampliadas, que incluyen a los hijos, a los compañeros de los hijos, y a los nietos. 80% de las mujeres jefas de hogar ejercen una actividad informal, cuyos ingresos alcanzan 37.4% de la canasta básica. Según los autores del artículo que presenta estas estadísticas del Fideg, muchas mujeres quedaron solas por la guerra en los años 80, por los flujos migratorios y por “la creciente irresponsabilidad de los padres”. La estructura familiar ampliada sería la más viable para enfrentar la situación económica de sus miembros (madres muy jóvenes, imposibilidad de formar una familia independiente, necesidad de contar con los miembros de la familia en la organización del cotidiano, etc.), Sonia Agurto et Alejandra Guido (2004), « Nicaragua hacia los Guinness Record », *El Observador Económico*, 31 de marzo.



mínimo, son vigiladas. Las pausas son casi inexistentes, el “cacheo” corporal, cotidiano y reiterativo. El almuerzo es ingerido en el piso, a la sombra de un camión o de un árbol, y casi siempre se trata de comidas frías. La hora de salida es arbitraria y variable, para algunas será a las 17.15, para otras a las 19, 21 o hasta la madrugada siguiente.

Las relaciones del trabajo son muy jerarquizadas y, en el caso de las empresas asiáticas, se superponen con una división de los puestos según el origen nacional. El trabajo en las maquilas está profundamente marcado por la amenaza constante del despido y por la ausencia de reconocimiento tanto del trabajador como de su trabajo: “*para ellos sólo somos máquinas*”, enfatiza una entrevistada. Cada trabajador debe sentir la fragilidad de su condición y de su presencia. Los gritos, las humillaciones, el orden como único vehículo de comunicación, y las amenazas de sanciones salariales o de despido, son omnipresentes. “*Ellos exageran... hacen cosas que no son necesarias*”, afirma otra entrevistada. Las obreras están aún más aisladas cuando contemplamos que la organización de los trabajadores en sindicatos es sistemáticamente obstaculizada por todas las empresas, aun las más “respetuosas” de los derechos del trabajo y de los trabajadores. Sin que sea necesariamente explícita, la amenaza es percibida por quienes tengan intenciones de sindicalizarse o apenas informarse.

A pesar de estas características generales, el “mundo” de las maquilas no es homogéneo. Cada empresa implementa una política propia, inclusive en lo que respecta a su organización interna. Por ejemplo, la distinción principal que las obreras de *Las Mercedes* comparten remite al origen de las empresas. Las de capitales asiáticos, taiwaneses o coreanos, son más duras y debilitadoras que las empresas de capitales estadounidenses, de trato más “humano”, pero ofrecen la posibilidad de *hacerse un salario* más elevado por las horas extras obligatorias y un sistema de incentivos extendido. Las obreras más hábiles prefieren salarios por producción que les permiten ganar más que en otras empresas; otras obreras, nuevas y menos hábiles, o con exigencias familiares que les impiden quedarse a diario efectuando horas extras, se contentan con un salario básico. Otras empresas combinan estas dos formas de remuneración a las cuales se agregan o no los incentivos. Por su lado, las obreras buscan, a partir de las características de su situación laboral, construir estrategias propias que les permitan cumplir con el trabajo, obtener un sueldo que asegure el mínimo vital, y cumplir a la vez con sus obligaciones familiares y domésticas.

La distinción por el origen de las empresas, conlleva otra a contrapelo del sentido común. Las maquilas emplean, efectivamente, mujeres jóvenes, madres solteras -presas ideales de la explotación-. Sin embargo, son las empresas asiáticas, que representan el ochenta por ciento de las maquilas, las que “prefieren” emplear mujeres jóvenes; en las maquilas estadounidenses hay tantos hombres como mujeres, de todas las edades. ¿Puede decirse entonces que “el trabajo en las maquilas es un trabajo femenino”? Es verdad que algunas tareas, las que requieren más fuerza física, como las actividades en las planchadoras industriales, son atribuidas a hombres. Sin embargo, esto no significa que los hombres no estén presentes, a veces tanto como las mujeres, en otros puestos, como se observa en las empresas estadounidenses.



La hipótesis según la cual estas fábricas emplearían sobre todo mujeres porque estas serían más hábiles, delicadas, dotadas para las tareas minuciosas –como fue presentado, por ejemplo, en la marcha mundial de las mujeres en 2000<sup>14</sup>-, es también invalidada por la misma presencia de los hombres. Según las mujeres entrevistadas, estos últimos trabajan tan bien pero más rápidamente que ellas. Producirían, de ser así, más para una calidad y un salario equivalentes. La pregunta es entonces: ¿por qué las fábricas de capitales asiáticos y estadounidenses implementan políticas de personal diferentes, en particular en lo concerniente a la pertenencia de género? Varias hipótesis pueden ser contempladas.

La primera se relaciona con la idea simplista y falsa, pero a menudo escuchada, que supone que las mujeres tienen “menos carácter”, se callan y lloran, mientras los hombres, al contrario, tendrían una mayor proclividad a la resistencia ante los supervisores. En los hechos reiteradamente puede observarse esta situación, pero ello no puede explicarse por un carácter que definiría las actitudes de los individuos en función de la pertenencia de género sino por las posibilidades de acción y contestación de las cuales disponen los individuos ante un enfrentamiento con la jerarquía. En efecto, aún si los hombres son padres, frecuentemente no tienen a cargo sus familias y, solteros, disponen de mayores posibilidades de desempeñarse fuera de la fábrica. Agreguémosle a eso que, en sociedades machistas, al trabajar en “fábricas de mujeres” podemos suponer que juega su honor no dejándose humillar en un público que, recordémoslo, es un público femenino. En cuanto a las mujeres, que tienen hijos y familias a cargo, no pueden arriesgar su empleo a la primera humillación. Si eligen callarse, esa actitud no les impide pensar y hacerles entender a las “Chinas” que hay límites que no deben sobrepasarse. La reacción en un altercado violento se relaciona más con la decisión de renunciar o con la justificación fundada en la ausencia de alternativa, que con respecto a la mirada de aquellos otros, mujeres y hombres, que conocen y comparten sus condiciones de vida<sup>15</sup>.

Una segunda hipótesis podría apoyarse en la manera en la que los empresarios de origen asiático y estadounidense se representan a la mujer y al hombre en el trabajo. Si el trabajo masculino es más prestigioso y socialmente valorizado en los países de origen asiático, es

---

<sup>14</sup> Marche mondiale des femmes (2000). « *Pas à pas pour changer le monde* ». Montréal, Bibliothèque nationale du Québec.

<sup>15</sup> Las estrategias defensivas, para retomar términos propios a los estudios en psicodinámica del trabajo, parecen más individuales que colectivos. Aparte de las características propias al trabajo en serie, y más ampliamente a las situaciones económicas y familiares, que tienden a individualizar al trabajador, no hemos podido observar, menos en situaciones muy puntuales, la reivindicación, por parte de los obreros, de un actor colectivo. Con respecto a estudios que enfatizan la importancia de la virilidad en las estrategias de defensa colectiva por parte de poblaciones trabajadoras masculinas o asociadas a la masculinidad (para, por ejemplo, enfrentar situaciones laborales peligrosas o hacer el “trabajo sucio” ya que substraerse es demostrar cobardía), fue sorprendente observar la falta de sentimiento de culpa de la obrera que deja la fábrica porque “no da más”, con respecto a ella misma y con las demás. Quedarse en la empresa si o si no es demostrar coraje. Dejarla no es demostrar cobardía. Sobre estos temas, ver los numerosos trabajos de Christophe Dejours, como por ejemplo, *Travail, usure mentale* o *Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale*. Sobre las estrategias de defensa de poblaciones trabajadoras femeninas, puede consultarse el artículo de Pascale Moliner: *Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe*.



razonable suponer que ese esquema sea reproducido en las plantas deslocalizadas, y el trabajo en las maquilas poco valorizado será considerado como más adecuado a la mano de obra femenina; mientras que en las plantas estadounidenses habría una menor tendencia a reflexionar en eso términos. Esto reforzará la imagen común según la cual vendría a tratarse de un trabajo de mujeres quienes, por consecuencia, perciben un salario ajustado a la economía familiar.

### La creación de empleos: ¿una fatalidad incontestable?

Pero... las maquilas, según los trabajadores:

*Es triste... pero es la única opción para sobrevivir.*

*Las maquilas favorecen el empleo. Yo no tengo otra opción que trabajar en ellas y ganar lo poco que tengo para subsistir.*

*Ellas nos aportan del trabajo y nos permiten trabajar dignamente, ganar el pan con el sudor de la frente.*

*Está bien que ellas vengan porque hay menos desempleo.*

La creación de empleos por las maquilas aparece como promesa, y el hecho que estos son los únicos empleos nuevos que se crean, como una fatalidad, indispensable en el país. En los textos producidos por los órganos del gobierno nicaragüense abocados a la problemática de la zona franca y en los diarios nacionales, el número de empresas construidas o en construcción es sistemáticamente acompañado por el número de empleos creados. De idéntica manera, estos mismos entes gubernamentales y otras asociaciones vinculadas<sup>16</sup>, valorizan la mano de obra joven y barata, indudable ventaja comparativa de Nicaragua con respecto a sus vecinos: “¿Qué es lo que tiene Nicaragua que otros países no tienen? Una de las ventajas comparativas de Nicaragua radica en su fuerza de trabajo (...)”, se pregunta, antes de responder, la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección: cinco millones de habitantes, de los cuales 65% tienen menos de 25 años, 15% de desempleo et 40% de subempleo. El sueldo mínimo, prosigue la Asociación, es de 0.37 u\$s la hora cuando el sueldo en el mercado es de 0.67 u\$s<sup>17</sup> ».

En Nicaragua, el trabajo hace cruelmente falta, en particular para la importante población poco formada o sin formación, aquella que ve restringida considerablemente las

<sup>16</sup> Por ejemplo la CZF, la CNZF, la agencia público-privada de promoción de inversiones de la República de Nicaragua Pronicaragua, la ANITEC (Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección).

<sup>17</sup> [www.anitec.net](http://www.anitec.net). El monto de los sueldos en las maquilas es difícil de establecer. De por sí, el monto del sueldo básico varía según las fuentes, pero también varía con las políticas de salarios implementadas en cada empresa (sueldo básico e incentivo, salario por producción, salario por producción más incentivo, etc.). A partir de la información recolectada con los obreros, podemos dar la cifra aproximativa de 80 dólares por mes, incluyendo los incentivos. Los sueldos nicaragüenses son netamente más bajos que en los países vecinos. Así, según el Banco Central de Nicaragua, en 2007 el sueldo mínimos mensual era de 98.6 U\$ en Nicaragua, 484.5 U\$ en Costa Rica, 174.3 U\$ en El Salvador, 202.7 U\$ en Guatemala, (n.d. para Honduras), 198 U\$ en la República Dominicana. Banco Central de Nicaragua (2007), « Nicaragua en cifras », [www.bcn.gob.ni](http://www.bcn.gob.ni), p.4.



estrategias de movilidad entre empleos diferentes. Los obreros no cuentan con un mínimo de estabilidad laboral sino que pasan, una vez vencidos por el aburrimiento o tras un despido, de una fábrica de maquila a otra (no es excepcional que una obrera de menos de treinta años conozca ya siete u ocho empresas de maquila diferentes), o bien se desempeñan en una actividad informal precaria. Entre un sector y otro, la diferencia no se sitúa tanto en las ganancias como en la necesidad de contar, aunque sea por unos pocos meses, con un sueldo regular y una protección social que cubre los hijos pequeños. Paradójicamente, el trabajo en la maquila, que se caracteriza por la inestabilidad, aparece como un empleo que aporta cierta estabilidad necesaria al funcionamiento del hogar, difícil de conseguir a través de las demás opciones de trabajo.

Los discursos que se fundamentan a partir de la creación de empleos encierran una amenaza que juega a favor de la justificada presencia de las empresas: en un país “pobre” y “desprovisto de recursos financieros” como Nicaragua, no se puede más que querer esta creación masiva de empleos. “No tenemos elección, ¿qué haríamos sin ellas?”, me preguntan en cada entrevista, igual si las obreras estiman que tal necesidad no es suficiente para justificar las condiciones en las cuales ellas trabajan. “No debería ser así, pero tenemos necesidades”. Ello deviene en la culpabilidad de pensar en términos de calidad del trabajo. En un país donde un tercio de la población tiene menos de 24 años, la mitad vive con menos de un dólar por día, y donde un tercio de las familias son encabezadas por madres solteras, las maquilas son una “suerte” y, finalmente, su rol de únicas e indispensables creadoras de empleos se impone. De una manera o de otra, con las variaciones propias al lugar de cada uno y cada una, este discurso es retomado *finalmente* por los diferentes actores: Estado, empresarios, investigadores, sindicatos, asociaciones, obreros. Si todos ellos no tienen una mirada favorable a las *maquilas*, su rol de únicas creadoras de empleos no es puesto en cuestión.

Así, por ejemplo, podemos observarlo en las múltiples dificultades que enfrentan los sindicatos de trabajadores, obligados a actuar de manera defensiva, luchando por preservar su existencia misma, constantemente amenazada<sup>18</sup>.

*Seamos realistas, las plantas de subcontratación de empleos en este país faltan cruelmente.*

Pedro, secretario general de la Federación sindical más combativa, lo reconoce sin pena:

*Si treinta empresas vienen... no nos vamos a oponer, ¿verdad? Si les preguntamos a las trabajadoras: “Están dispuestas a irse de las maquilas”; “No”, bien que se trate de un mal*

---

<sup>18</sup> Las empresas tienen múltiples estrategias para evitar la existencia en su seno de sindicatos de los trabajadores (como por ejemplo la creación de “sindicatos blancos” patronales o la amenaza de despido acompañada por la inscripción del candidato a sindicalista en una lista negra que circula entre las empresas, etc) o neutralizarlos. Las empresas estadounidenses y asiáticas tienen estrategias diferentes para deshacerse directamente de los sindicatos o de su poder de acción, aunque el objetivo final es el mismo: no reconocer en los trabajadores un actor que pueda imponerse e interferir en la política de la empresa. Sobre este tema se puede consultar el artículo: Natacha Borgeaud Garciandía (2007), “¿Qué será de los sindicatos de las maquilas en Nicaragua? Pregunta abierta.”, *El Cotidiano*, n°142, México, marzo-abril.



*trabajo, bien que ellas sean mal tratadas, al menos tienen un medio de subsistencia para sus hogares.*

Finalmente, los actores que luchan por mejorar las condiciones duras y alienantes en las *maquilas*, se inscriben en ese juego impuesto. En efecto, el hecho de centrar el debate sobre la creación de empleos genera un efecto de cortocircuito a toda reflexión sobre el hecho de si las *maquilas* representan el porvenir de decenas de millares de nicaragüenses (reserva de trabajadores condenados a la precariedad), si es “normal” que términos tales como “calidad” o “enriquecimiento” en el trabajo sean no solamente excluidos de los discursos y del trabajo, que parecen impronunciables e impensables.

Dos “evidencias” se desprenden de un análisis de la situación de trabajo en la maquila: por una parte, los obreros aparecen como una mera materia prima y trabajan sin reconocimiento alguno en condiciones más que criticables; por otra parte, estas empresas, aun tan predatoras, son indispensables porque sostienen al país creando empleos. Es muy difícil cuestionar su presencia porque se basan en hechos quizás exagerados pero también reales. ¿Pero quiénes, de los que percibimos esta realidad, jamás pensó “es cierto, pero por lo menos les aporta trabajo?” ¿Hasta dónde pueden legitimarse la desregulación del trabajo y la precarización de la mano de obra y de su familia? ¿Qué pensar del porvenir de una proporción cada vez más importante de la mano de obra, y por ende de la población, de países como Nicaragua? Las condiciones de trabajo pueden mejorar, eso no quita que sean cada vez más trabajadores, hombres y mujeres, que tan sólo tendrán la maquila como futuro. En nombre del discurso, los beneficios de la globalización en términos de desarrollo, las empresas de subcontratación son recibidas con los brazos abiertos por gobiernos sin respuestas a la situación de pobreza en la cual está sumergida su país. En busca de una mano de obra abundante y barata en países donde subsisten tan pocas obligaciones legales, las empresas extranjeras se instalan siempre y cuando el panorama les resulte interesante. El “desarrollo” se resume en empleos creados al tiempo de un suspiro.

### **La vida “sub-tratadas” de las obreras**

Las obreras no tuvieron que esperar ni al investigador ni al periodista para hacerse una idea de la situación vivida. Saben, y dicen claramente, que son explotadas, que trabajan en condiciones inaceptables, que los inversores extranjeros se aprovechan de su mano de obra barata, y el gobierno practica la política del avestruz mientras “(las) ofrece sobre una bandeja de plata”. Sin embargo, porque hay que vivir o sobrevivir, día tras día, deben manejar el trabajo y sus presiones, la familia, los niños, los estudios, los pequeños y grandes problemas, las tareas domésticas, la vida de pareja -cuando hay pareja-, el cansancio, la falta de espacio. La lucidez no se limita en tener conciencia de su explotación y en denunciar su estado de hecho. Hay que vivir, día a día, a pesar de la explotación, sin quedar “sumergida” por ella; llegar a construirse y a reconocerse a pesar de la dominación. Lejos de encerrarse en la auto-victimización, la experiencia de vida también pasa por la ironía, las anécdotas, el compartir, y la construcción de una imagen de sí y de su propia



vida, imagen que articula de manera compleja la experiencia de trabajo, las referencias cotidianas, la vida familiar y lo que estructura toda vida: recuerdos, esperanza, dolores. Estas obreras tienen, por cierto, “todo lo deseado”: son jóvenes y por ende sujetables, mujeres y por ende viviendo la dominación masculina en una sociedad machista, madres solteras que no pueden perder su empleo a la primera humillación y tienen a su cargo varios miembros de la familia, hermanos, hermanas, parientes. Trabajan en condiciones muy difíciles del amanecer hasta el crepúsculo, usadas por su trabajo en fábricas poderosas cuyos patronos son poco escrupulosos. Comparten esta situación de obreras explotadas pero también de tesoros de estrategias, de ingeniosidad, de gestos que son parte íntegra de vivir un cotidiano que debe componer con los elementos de esta situación impuesta, cuyas repercusiones no se limitan al espacio de la fábrica sino que penetran profundamente su vida diaria, desde la organización del núcleo familiar hasta las posibilidades de construir relaciones amorosas sólidas.

Tratándose de la fábrica, el trabajo en la maquila no se inscribe como una situación aprehensible únicamente por lo que se dice “objetivamente”. Las direcciones de la fábrica imponen las normas, se muestran mucho más exigentes que lo aceptable, sin embargo, no pueden ignorar los límites, implícitos y explícitos, que los trabajadores les imponen de manera colectiva e individualmente. Hay muy pocos contactos entre los trabajadores y los “chinos grandes”, es en el nivel de la relación entre, por una parte, los obreros y las obreras y, por otra, los supervisores y las supervisoras donde se encarnizan las pequeñas luchas de poder. Las obreras esgrimen la necesidad de *hacerse respetar*, aunque los “chinos no tienen conciencia de que son personas las que trabajan para ellos”. Para algunas de ellas “los chinos sólo gritan a las que se dejan gritar”. “No dejarse atropellar no implica sistemáticamente el despido”. Como en toda relación interpersonal existe una negociación, un vínculo de acercamiento y de puesta a prueba entre los que supuestamente deben aplicar las reglas celosamente, por un lado, y las obreras, grupo o individuo, por otro lado. Si algunas obreras exigen de ellas mismas un trabajo irreprochable que le permite, llegado el momento, imponerse, otras prefieren “comprender al otro para que la relación sea menos distante”. El objetivo es finalmente poder trabajar y construir un pequeño espacio en la fábrica teniendo la menor cantidad de problemas posibles. Siempre echan un vistazo a los chinos y esperan que se encuentren a una distancia que estiman suficiente para relajarse un poco o transgredir algunas reglas<sup>19</sup>. ¿Acaso estos lo ignoran? Probablemente no, pero sería menos productivo vigilarlas constantemente que dejarlas producir todo lo que puedan preservando espacios de “descanso” indispensables a su propia producción. Al mismo tiempo, les permite infringirles de vez en cuando una sanción ejemplar para

---

<sup>19</sup> Inscribirse en el espacio de la fábrica es también jugar con sus reglas, robar unos minutos de descanso, comer a escondidas, jugar a los malabares con los cacheos, ayudar a los colegas y cerrar los ojos ante sus faltas, “hacerse linda” antes de volver a sus casas. Cada uno de estos gestos, que puede parecer irrisorio, es una inscripción de sí frente a la fábrica como lugar de represión y de amenaza. También existen las reglas que no se pueden respetar. Cuando, por ejemplo, el método de trabajo conlleva una serie de gestos incompatibles con el tiempo impartido para alcanzar la meta productiva exigida por la misma empresa. Estas órdenes contradictorias (calidad total, meta de producción mínima muy alta) tienen como consecuencia, entre otras, que los trabajadores infrinjan *obligadamente* las reglas; también generan sufrimiento por parte de los trabajadores que se ven obligados a pasar productos fallados para poder cumplir con la meta.



recordar las reglas. El supervisor, hombre o mujer, nicaragüense<sup>20</sup> o asiático, demasiado activo e injusto, acarrea la enemistad de las obreras, mientras que el que –tan activo como el otro- encuentra la “justa medida”, sabrá hacerse respetar y hasta apreciar. Así, es común escuchar a las obreras quejarse de que las horas extras les sean impuesta sin discusión, sin embargo manifiestan que estarían dispuestas a hacerlas (aun cuando esto afecta su vida privada y familiar) si les fueran pedidas “amablemente”, de manera negociada. Los puntos de tensión, de compromiso o de ruptura, son así parte integrante en la vida de la fábrica y ésta no puede ignorar las resistencias y los límites que les imponen los trabajadores, ya que de eso también depende que, como lo han demostrado los psicopatólogos del trabajo, el trabajo finalmente se haga. Los que pasan más de 65 horas “encadenados” en estas fábricas extranjeras no sólo cumplen con una operación, una actividad, sino que se apropian, a través de sus sentidos, del espacio; y reconocer este espacio es también reconocerse en este espacio, imponer mínimas negociaciones, “encontrar su lugar” y lograr construir cierta estabilidad.

A lo largo de las entrevistas, las numerosas referencias a los valores ligados al trabajo efectuado y a la actitud adoptada en el seno de la fábrica abundan en ese mismo sentido. Aunque las obreras estén explotadas, el trabajo se inscribe antes que nada como un intercambio –salario contra trabajo-:

*Piensen que dándote trabajo te hacen un gran favor, y no es así.- insiste Giojana.*

Y menos aún que se muestran orgullosas de ser buenas trabajadoras que aprecian la calidad de lo que producen a pesar de la falta de reconocimiento por parte de la empresa. Las operaciones no son fáciles e insisten para que lo tenga claro. De allí el sufrimiento de tener que “trabajar mal”<sup>21</sup> para terminar o acabar a tiempo un pedido, para alcanzar la producción mínima exigida y obtener el incentivo. Trabajar bien exige una *autodisciplina* – muy eficaz en cuanto a la producción del trabajo- que se articula con la disciplina impuesta pero cuya aplicación remite a una decisión propia, ajena a la sujeción impuesta por la organización del trabajo. Mantenerse en una empresa es también imponer sus propios límites y lograr a hacerlos respetar por la jerarquía:

*Piensen que, como trabajamos de obreras, somos ignorantes. Pero si nos hacemos los tontos es por necesidad, no porque lo seamos.- dice Aura.*

Los límites se manifiestan de múltiples maneras: no dejándose insultar o contestándole al *chino* que eleva la voz o, a menudo, reaccionando a un despido injusto yéndose antes de que éste sea notificado. Este último caso es muy frecuente, y suele provenir del abuso de la autoridad de un superior inmediato. Todo compromiso es entonces negado por la obrera humillada. Las empresas también han tenido que acomodarse con estas partidas que no

---

<sup>20</sup> Los supervisores nacionales, sean hombres o mujeres, tienen la posición más delicada al estar obligados por la jerarquía a mostrarse estrictos e inflexibles y son severamente juzgados por las obreras, mucho más severas con el compatriota porque antes que nada es *nica* y conoce sus condiciones de vida.

<sup>21</sup> Hace falta distinguir claramente estos casos, donde experimentan violencia al tener que trabajar más, de los actos de oposición o de resistencia donde no se cumple con la obligación de calidad impuesta como modo de enfrentar a la empresa.



siempre provienen de un problema en el trabajo: reiteradamente, dejan las empresas por aburrimiento antes de volver unos meses más tarde a buscar nuevamente trabajo. Así, podemos observar que, en situaciones de trabajo muy flexibilizadas donde las obreras buscan construir un poco de estabilidad, si bien tratan de salvaguardar el empleo conseguido, esto tiene como límite no sólo el despido sino el propio movimiento de los trabajadores que, a los meses o pocos años, dejan su trabajo por problemas familiares, o por exceso de presión o, frecuentemente, por exceso de aburrimiento. La obrera regresa a su casa, mientras otro miembro de su familia –que tenía el hogar a cargo– sale en busca de trabajo en la maquila.

Este movimiento de los trabajadores entre empresas de la zona franca aparece como funcional a la organización general de un trabajo muy duro, precario y muy flexibilizado. Es lo que permite que los obreros continúen produciendo, evitando los picos de presión dentro de la empresa, a la vez que ellos mismos se protegen de su propia “vulnerabilización”. Antes de que el aburrimiento o la presión se hagan insostenibles, dejan la empresa, vuelven a sus hogares, se toman la licencia que nunca se tomaron mientras trabajaban<sup>22</sup>, y una vez “recuperados” vuelven a buscar empleo. Dicho de otra manera, estos movimientos inducen la idea de que la flexibilización del empleo podría llegar a impulsar una mayor flexibilización por parte de los trabajadores que han de padecerla.

Las obreras no separan su trabajo del relato de su vida. La empresa es también un lugar de vida. Hablan de ella a partir de su experiencia como individuo portador de una historia, de valores, etc. Comparten su experiencia de trabajo a partir de lo que son y aportan así un enfoque diferente sobre el trabajo en las fábricas de subcontratación internacional. Ahora bien: también entendemos, al escucharlas, que un análisis restringido al universo de la fábrica no alcanza para dar cuenta del impacto del trabajo en la vida del trabajador.

Aquí presentaremos solamente unas pocas pistas de este aspecto fundamental del trabajo en general y del trabajo tan precario en particular.

El trabajo, sus horarios formales, las horas extras exigidas, el sueldo y la necesidad económica, impregna la organización del hogar. Los hemos señalado con la organización de los miembros de la familia que se turnan entre el trabajo y la casa, también la obrera organiza sus tareas domésticas o el cuidado de sus hijos. Las tareas domésticas que esperan a las obreras, a menudo único sostén de su familia, no son menos pesadas que el trabajo en la fábrica. Se abocan a ellas ya antes de partir al trabajo, a veces desde las cuatro de la mañana, para dejar lista la comida del día, aprontar a los niños, hacer las camas y un poco de limpieza, y alcanzar a tomar el autobús de las seis. Cuando regresan del trabajo a sus casas, barren el patio, planchan la ropa de la familia, cocinan, ayudan a los niños con sus tareas, lavan los platos y se acuestan a dormir. Como ocurre dentro de la fábrica, todo el día de la obrera está minutado en función del tiempo que requiere cada

---

<sup>22</sup> Las empresas no permiten que sus empleados hagan uso de su licencia por vacaciones, y los obreros que las toman pueden, cuando regresan, sufrir presiones y hasta verse obligados a renunciar a su empleo. De todas formas, generalmente, por razones económicas los obreros de las maquilas optan por seguir trabajando cobrando así el salario equivalente a su producción y a los incentivos además del subsidio vacacional.



actividad. Dedicar sus pocos días de reposo a las mismas actividades así como a la limpieza grande, a tal punto que no es poco común escucharlas decir que les resulta más agotador el trabajo doméstico que el trabajo fabril. No sólo las esperan las tareas domésticas en sus casas sino los problemas con los que todos nos enfrentamos a lo largo de la vida: relaciones de parejas complicadas, inquietudes hacia los hijos, problemas de vecindario, de habitación o de salud, y, como telón de fondo, una situación económica continuamente precaria. Con respecto a eso cabe señalar las dificultades que enfrentan los obreros –desprovistos de tiempo, de lugar propio, y apremiados por las múltiples exigencias laborales y familiares– para construir un hogar propio. Frente a la falta de “soportes de independencia”<sup>23</sup>, gran parte de la economía doméstica se “adapta”, y de alguna manera también se “somete”, a las exigencias provenientes del trabajo.

La vida fuera de la empresa no “compensa” sistemáticamente las coacciones y las inseguridades experimentadas en su espacio. Para abordar la vida en el trabajo, la distinción de esferas entre trabajo y no trabajo no alcanza. Las entrevistas muestran que lo más importante e influyente es la experiencia sensible de la existencia donde el trabajo resulta en sí insuficiente para explicar las implicaciones que él mismo puede inducir o vehicular.

### **A modo de conclusión**

Las pistas abiertas por la investigación de la cual parte este artículo desbordan el ejemplo de Nicaragua. Podría llevarse a cabo en una multitud de lugares, en el “Sur” como en el “Norte”, en Nicaragua como en Argentina. Volviendo a nuestro terreno empírico, la situación que describimos tiene la ventaja de presentarse como un ejemplo cuyos rasgos parecen exacerbados. Pero el trabajo precario, el futuro incierto, las idas y vueltas entre empresas y puestos de trabajo, no son realidades exclusivas de las maquilas en Nicaragua. Sin embargo esta situación puede ayudar a reflexionar acerca de las transformaciones en el mundo del trabajo tanto en América Latina como en Europa.

La subcontratación internacional nos permite imaginar más concretamente lo que significa el capital que se globaliza. Como sector que crea la mayor cantidad de empleos, se ha impuesto en el paisaje nicaragüense al punto de parecer absolutamente indispensable para la supervivencia del país que, por fin, puede contar con decenas de miles de empleos precarios, duros, mal remunerados, sin tener que preocuparse por la existencia y el futuro de aquellos que trabajan. Se trata, sin embargo, de una solución al corto o mediano plazo, tanto para la población obrera como para el gobierno, y es imposible imaginar lo que será de Nicaragua en el futuro y de esta población, empleada joven, desgastada y apenas formada.

La mayoría de las mujeres que ingresan a las maquiladoras textiles de la zona franca Las Mercedes, ubicada a pocos kilómetros del aeropuerto internacional de Managua, responden a dos razones mayores: en la maquila pueden conseguir trabajo y ese trabajo es

---

<sup>23</sup> En términos de Robert Castel en Robert Castel y Claudine Haroche (2001), *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Fayard.



formal, declarado, y con él ellas y sus hijos pequeños pueden contar con cierta protección social. Así, una situación intrínsecamente inestable se ha convertido en la opción más “segura”, finalmente “única opción” para gran parte de la población de Managua.

Frente a las modificaciones que enfrenta el trabajo, se hace necesario reflexionar acerca de la manera de estudiarlo ya que aparece claramente que sus repercusiones penetran profundamente la vida de los trabajadores y la de su familia. Esto parece imponerse tanto para quienes estudian el “capitalismo inmaterial”<sup>24</sup> como para quienes estudian las producciones materiales y los empleos precarizados. El trabajo, como entrada habitual para el sociólogo del trabajo, ha de desplazarse hacia el actor complejo que realiza la actividad laboral. Este cambio de perspectiva es necesario cuando se trata de analizar cómo se vive, cotidianamente, el trabajo íntimamente ligado al proceso de globalización.

Las obreras obran a la globalización, participan directamente de ella. Lejos de los intercambios informatizados y de la fraternidad de los pueblos que nos ofrecen los medios, cuentan “su” globalización tal como la viven día a día, la que no percibimos, la que o bien nos llega caricaturizada, o bien es simplemente no relevante e ignorada.

Poco se parece “su” globalización con “la” globalización tal como nos es presentada; Fatiha Talahite lo subraya en la definición misma de globalización, donde recuerda que:

*La otra vertiente de la globalización es ese proceso de exclusión que hace que la actividad de poblaciones enteras relegadas en la “informalidad” y el “no derecho” no sea reconocida; su existencia, medida por su valor globalizado, finalmente “no tiene valor”<sup>25</sup>.*

Aquí hemos visto que no se trata de informalidad, aunque podría plantearse la hipótesis de la “formalización de la informalidad”<sup>26</sup>, sino de una configuración profundamente inestable y precaria de un trabajo formal. Estas situaciones dejan de aparecer como una situación excepcional. Por más exacerbados que aparecen los rasgos de la situación de trabajo descrita, no dejan de existir de manera más diluida o menos visibles en otras sociedades y han de ayudarnos a reflexionar acerca de las modificaciones tan profundas que, partiendo de la esfera del trabajo, se imponen en el mundo contemporáneo.

---

<sup>24</sup> Ver trabajos de Negri, de Lazzarato, de Gorz, como por ejemplo Antonella Corsani, Maurizio Lazzarato et Antonio Negri (1996), *Le bassin de travail immatériel (BTI) dans la métropole parisienne*, Paris, L’Harmattan; André Gorz (2003), *L’immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Paris, Ed. Galilée

<sup>25</sup> Fatiha Talahite (2004). « Mondialisation ». In Hirata Helena, Le Doaré Hélène, Laborie Françoise, Senotier Danièle (eds). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris, PUF « Politique d’aujourd’hui » [1<sup>re</sup> éd. 2000].

<sup>26</sup> Ver Luis Alberto Bialakowsky, 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), diciembre, p. 13- 27.



### Bibliografía citada:

- Agurto Sonia, Guido Alejandra (2004), «Nicaragua hacia los Guinness Record», *El Observador Económico*, 31 de marzo.
- Berlin Margarit (2001). «La main-d'œuvre féminine immigrée dans l'industrie du vêtement au Venezuela». *Cahiers Genre et Développement*, n° 2,
- Bialakowsky Luis Alberto, Hermo Javier Pablo (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), diciembre, p. 13- 27.
- Borgeaud Garciandía Natacha (2007), ¿Qué será de los sindicatos de las maquilas en Nicaragua? Pregunta abierta., *El Cotidiano*, n°142, México, marzo-abril.
- Carrillo Jorge (1998), « Entreprises exportatrices et changements dans l'organisation du travail au Mexique », *Revue Tiers Monde*, t. XXXIX, n° 154, avril-juin.
- Castel Robert, Haroche Claudine (2001), *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Fayard.
- Corsani Antonella, Lazzarato Maurizio, Negri Antonio (1996), *Le bassin de travail immatériel (BTI) dans la métropole parisienne*, Paris, L'Harmattan.
- Dejours Christophe (1980), *Travail, usure mentale*, Paris, Le Centurion.
- Dejours Christophe (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Éditions du Seuil.
- Gorz André (2003), *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Paris, Ed. Galilée
- *La Prensa Gráfica* (2007), « Nicaragua enfrenta cierre de 5 maquilas », 18 de octubre.
- Marche mondiale des femmes (2000). « *Pas à pas pour changer le monde* ». Montréal, Bibliothèque nationale du Québec.
- Moliner Pascale (2004), Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe, *Travail et Emploi*, n° 97, janvier.
- Rodríguez Enríquez Corina (2001), Éramos tan plenos: indicadores de vulnerabilidad por sexo, 5° *Congreso nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, 1, 2 y 3 de agosto de 2001.
- Rouquié Alain (1992), *Guerres et paix en Amérique Centrale*, Paris, Seuil.
- Talahite Fatiha (2004). « Mondialisation ». In Hirata Helena, Le Doaré Hélène, Laborie Françoise, Senotier Danièle (eds). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris, PUF « Politique d'aujourd'hui » [1<sup>re</sup> éd. 2000].
- Torres-Rivas Edelberto (1994), *Historia general de Centroamérica. Historia inmediata 1979-1991*, San José de Costa Rica, FLACSO.



- Turcios Gomez Yanina (2002), « Doce días en un campo de concentración », *Envío*, n° 247, Universidad Centroamericana (UCA), Nicaragua, octubre.