



**“Fraguando cuerpos y almas para la agroindustria fresera
en el Valle de Zamora”**

T E S I S

**Que para obtener el grado de
Maestra en Antropología**

Presenta

Itzayana Irán Tarelo Licea



**“Fraguando cuerpos y almas para la agroindustria fresera
en el Valle de Zamora”**

T E S I S

**Que para obtener el grado de
Maestra en Antropología**

Presenta

Itzayana Irán Tarelo Licea

Directora de tesis

Dra. María Isabel Mora Ledesma

San Luis Potosí, S.L.P.

Diciembre, 2022

Con todo mi amor para Emiliano y Ariadna,
que la curiosidad con la que miran el mundo
nunca se extinga.

Índice

Agradecimientos	5
Introducción	7
I Develar el contenido y la forma	11
Planteamiento del problema.....	11
Preguntas de investigación.....	19
Objetivos	20
Universo de investigación.....	20
Interpretando desde las gafas violetas.....	21
<i>Género</i>	22
<i>Creencias</i>	25
<i>Cuerpo</i>	27
II El Valle de Zamora, un lugar fecundo para la explotación de la naturaleza y los cuerpos	31
Del tercer mundo a tu mesa: la expansión global de la agroindustria	31
La región fresera en México	37
<i>Calidad e inocuidad para tu consumo</i>	43
Prefacio a la especialización fresera en el valle.....	48
<i>Cadena trófica: Maquilas, Congeladoras y Procesadoras</i>	53
III “Hay que ser valientes para salir a trabajar”: Rupturas y continuidades de las creencias morales	62
La influencia de la iglesia en la configuración del mercado laboral.....	63
Creencias sobre los cuerpos femeninos en la agroindustria fresera.....	70
Tres generaciones de obreras durante medio siglo de desarrollo agroindustrial	76
El trabajo una herramienta para ¿el empoderamiento de las mujeres?.....	83
IV Aprendizajes del trabajo fabril inscritos en los cuerpos	90
Retrato de un día laboral en una congeladora del valle	90
Aprender con el cuerpo.....	96
<i>El cuerpo se acostumbra: los efectos del trabajo sobre la salud</i>	99
Cuerpos sanos, producto inocuo: La distribución de los cuerpos por tipo de industria..	102
La construcción de la buena y la mala obrera.....	104
<i>“Son como leones”</i> : La búsqueda por el reconocimiento del esfuerzo	106
<i>¿Envidia o condiciones desiguales?</i>	111

V Resistencia cotidiana	115
Innovación obrera	115
“Tú haces como que me pagas y yo hago como que trabajo”: etnografía de las resistencias	117
Prefacio a la organización obrera.....	122
<i>Las pioneras de Frutas Refrigeradas</i>	123
<i>La Estrella y sus vestigios</i>	132
<i>La Congeladora de Zamora y las nuevas estrategias empresariales</i>	139
<i>Sindicalismo ayer y hoy</i>	140
A manera de conclusión: Más de seis décadas de fraguar cuerpos y almas.....	147
Bibliografía.....	151
Índice de anexos	155

Agradecimientos

La elaboración de esta tesis solo fue posible gracias al acompañamiento y ayuda de diversas personas. Particularmente quiero agradecerles a las obreras Mila, Marichuy, Martha, Francisca y Edelmira; a la familia de Flora Tapia y María Ruiz, ex líderes sindicales, por hablarme sobre ellas; a los ex trabajadores, y miembros de mi familia, Juan, Arquímedes y Daniel por su disposición; al cronista de la ciudad Jesús Álvarez del Toro por su perspectiva y conocimiento de la ciudad; a los integrantes de la CTM Javier y Martha por su tiempo; a las obreras de la Estrella por su hospitalidad; a los empresarios de la región, así como a todas las personas que compartieron conmigo sus vivencias.

También me encuentro sumamente agradecida por la guía, comprometida y paciente, de mi directora, la Dra. Isabel Mora quien creyó y apoyó mi propuesta desde mi ingreso a la maestría. Le agradezco al Dr. Luis Seefoó por las constantes aportaciones a mi investigación, por incentivar me a seguir creando y también por su amistad. A la Dra. Mónica Luna le doy las gracias por la lectura y retroalimentación a mi tesis desde la perspectiva crítica y sensible que la caracteriza.

Quiero aprovechar para grabar en estas páginas mi agradecimiento y afecto a mi pequeña familia. Gracias a mi creadora y criadora: mi madre, por enseñarme tanto acerca de la resiliencia, celebro cada día de tu vida. Le agradezco a mi padre todo lo que hace por mí desde sus posibilidades y herramientas. Gracias a mis hermanos por estar presentes en mi camino, los adoro. También agradezco a mi sobrino y a mi sobrina por la energía y la felicidad que inyectan a mi vida. No importa cuando lean esto, siempre voy a estar para ustedes.

El proceso de escritura de esta tesis estuvo permeado por el contexto de la pandemia por Covid-19, misma que transformó abruptamente la vida de las personas en todo el mundo. En este tenor de incertidumbre mi salud se vio mermada, además del apoyo de mi familia, fue fundamental la presencia de mis amigas Alice, Selva y Ricardo a quienes quiero agradecerles por ayudarme a mantenerme a flote en altamar.

La maestría fue un proceso formativo de grandes aprendizajes, que también trajo consigo grandes amistades como a Diana, Brenda y Enrique, a quienes les agradezco por su afecto y acompañamiento en las buenas y las malas. Gracias también a mis docentes por todas las enseñanzas y el compromiso, en especial al Dr. Arturo Gutiérrez, al Dr. Javier Maisterrena y al Dr. Mauricio Genet. Gracias a El Colegio de San Luis S. A. y al financiamiento del programa Conacyt por abrirme las puertas al crecimiento académico y por permitir desarrollar mi investigación.

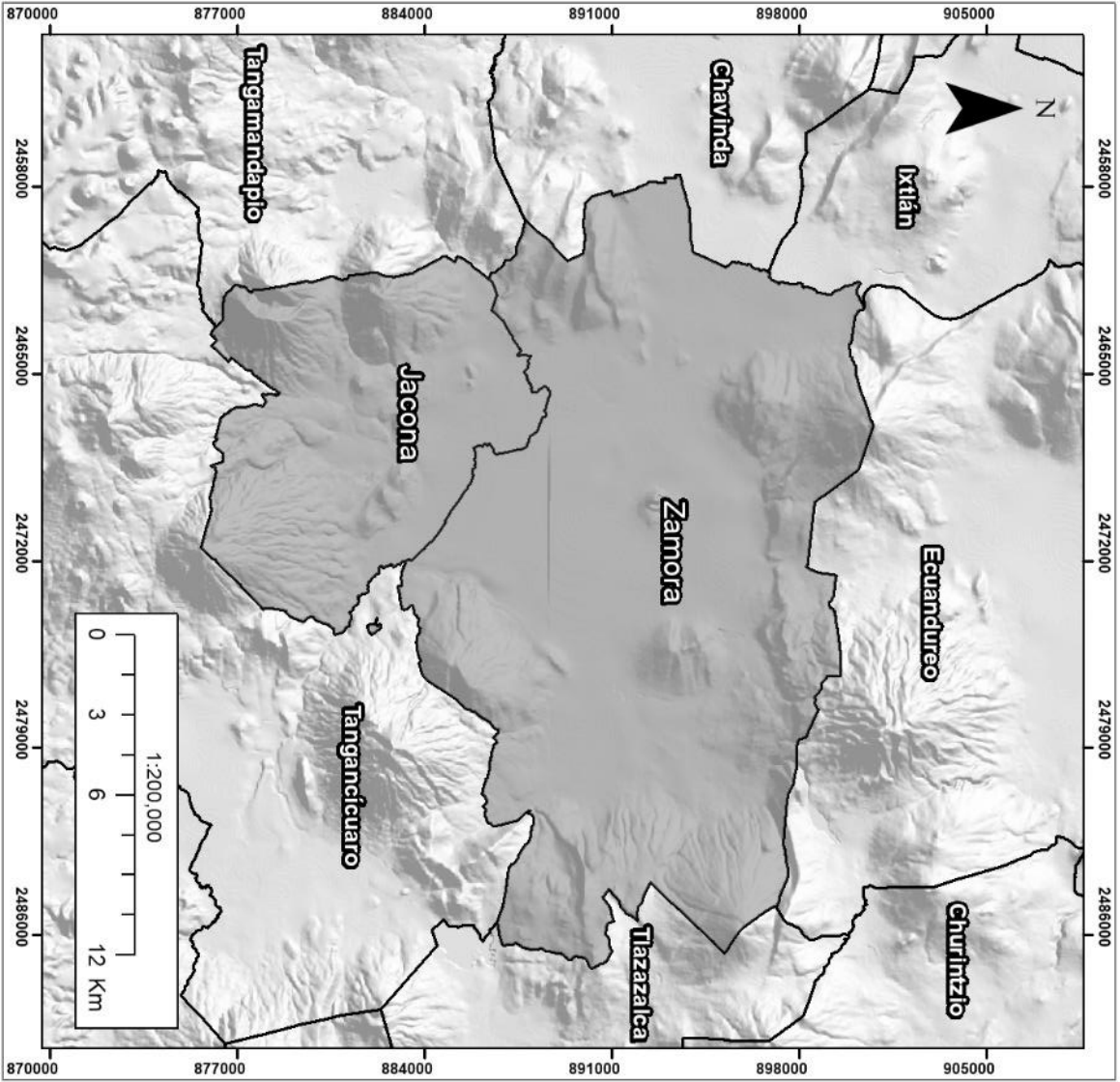
Introducción

El Bajío Zamorano se encuentra abrazado al oeste por la laguna de Chapala, al norte por la vertiente del río Lerma, al sur por la sierra de Patamban y al oriente por los cerros de la Sierra de Purépero. El Bajío engloba un total de ocho de valles, entre ellos, el que aquí nos interesa, el valle de Tziróndaro, actual Valle de Zamora que se conforma por los municipios conurbados de Jacona y Zamora (González, 2009).

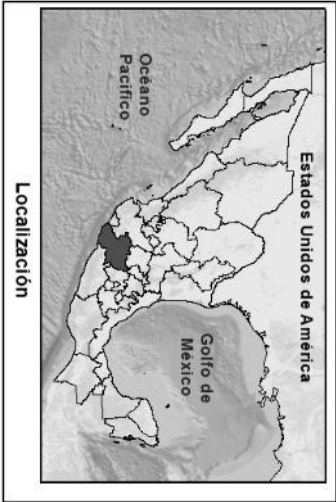
Anteriormente Zamora y Jacona estaban divididas por hectáreas de tierras de cultivo y el caudaloso Río Duero. Sin embargo, la expansión de ambas ciudades sobre tierra fértil las ha aproximado cada vez más, solo el río contaminado, les impide estar codo a codo. En estas ciudades todo grita “agroindustria”, los asentamientos humanos se encuentran delimitados por parcelas. En el centro de Jacona, así como en las periferias de Zamora se observan diversas industrias procesadoras de frutas y verduras. Hay empresas que ofrecen servicios como transporte y refrigeración de alimentos, insumos para el campo, asesoramiento para mejorar las prácticas de cultivo, por mencionar algunos.

Quienes conocen la región destacan como su principal atributo la fertilidad de sus tierras y la abundancia del agua. Esta suerte ha propiciado que la agricultura haya sido y continúe siendo “el come pan” de locales y foráneos. Sin embargo, esta actividad se ha transformado con el devenir de los años, principalmente a consecuencia de los tratados y políticas de carácter nacional e internacional.

En el pasado se cultivaban, principalmente, granos primarios; trigo, frijol, maíz, sorgo, milo y jaramago, hasta 1950 cuando se implantan cultivos comerciales como papa, cebolla y jitomate. Durante ese mismo periodo se introdujo el cultivo de fresa y se priorizó su producción en los años venideros. Gracias a la inversión de capital extranjero en infraestructura e insumos para el campo, el cultivo de la fresa crece exponencialmente, dando lugar al *boom fresero* de 1960 a 1980.



Municipios Zamora y Jacoma en Michoacán de Ocampo, México



Simbología

- División municipal
- Zamora y Jacoma

Fuente: Áreas Geoestadísticas Estatales, INEGI 2020
 Servicio WMS, INEGI 2020
 Proyección: Cónica de Lambert
 Sistema de Coordenadas: WGS_1984
 Diseño: Itzayana Tarielo Licea
 Elaborado por: Gabriela Monreal

Mapa 1. El Valle de Zamora. Elaborado por Gabriela Monreal Salinas 2020.

No obstante, la instauración de industrias para el procesamiento de fresa, sería la culminación de la especialización de una región entera, así como el parteaguas para la participación femenina en el trabajo asalariado. Hasta entonces, las opciones de desarrollo para las mujeres del Valle eran limitadas o prácticamente nulas. Estas vivían confinadas al hogar a consecuencia de la violencia exacerbada, ya que por décadas las mujeres fueron secuestradas y violadas sistemáticamente.

La agroindustria fresera nace como una actividad femenina, pero en un inicio la inserción de las mujeres marcó diversas rupturas y transformaciones del orden tradicional. La justificación que los empresarios dieron sobre la preferencia por ellas, aludía a capacidades “naturales” de los cuerpos para el desarrollo óptimo de las tareas. Los estereotipos sobre el cuerpo y los estereotipos de género influyeron en la construcción de la identidad de las obreras.

A lo largo de esta tesis exploramos las intersecciones entre las creencias sobre las diferencias biológicas de los sexos y las creencias morales del catolicismo. El interés se centró en observar cómo se expresan en la cotidianidad, son interiorizadas y reproducidas por las obreras, así como la influencia que dichas creencias han ejercido en la adaptación de la mano de obra femenina a la agroindustria fresera del Valle.

Con el boom fresero el Valle comenzó a crecer económicamente, convirtiéndose en una promesa de desarrollo que atrajo a empresarios y jornaleros; también a aquellas familias que buscaban mejorar sus condiciones de vida, tal es el caso de mis progenitores que se establecieron en el valle entre 1960 y 1970. Javier Tarelo, mi padre, migró de Purépero, Michoacán. Al ser el mayor de una familia de trece integrantes le tocó ayudar con los gastos del hogar. Desde temprana edad laboró en el transporte de pasajeros en el centro y occidente del país. Mi madre, Leticia Licea, es oriunda de Mazamitla, Jalisco. Luego de la muerte de mi abuelo, por la recomendación de algunos familiares, junto con sus hermanos y su madre se mudaron a la colonia Cristo Rey en Jacona fundada por migrantes jornaleros. Ella trabajó durante su adolescencia en una maquila de ropa de un empresario local.

La unión de mis progenitores no fue consecuencia de un amor prescrito, se enmarcó en un contexto histórico específico. Producto de esa alianza nacieron mis dos hermanos y yo, que fuimos bautizados, confirmados y criados bajo los preceptos morales de la religión católica,

como la mayoría de las niñas y los niños zamoranos. En Michoacán el 92.9% de niñas y niños entre los 5 y 9 años practican el catolicismo, según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2010).¹ Sin embargo, tuvimos privilegios que nos distinguieron de una parte de la población, como el acceso a la educación privada y la posibilidad de salir del terruño para continuar con los estudios universitarios. En Zamora el grado promedio de escolaridad para los jóvenes de 15 años y más es de 8.0 (INEGI:2010).



Fotografía 1. Mural sobre el crecimiento de Jacona. Fotografía propia 2019.

En Querétaro me formé como licenciada en antropología. Fue así que, luego de cinco años fuera, regresé a casa con una nueva mirada: la antropológica. Comencé a interesarme por lo que acontecía en la ciudad, a extrañarme de lo cotidiano y a hacerme nuevas preguntas. En el 2017, cuando trabajaba en El Colegio de Michoacán, la Dra. Nicola Keilbach me invitó a participar en un coloquio. Esta fue una oportunidad para aproximarme a las obreras de la agroindustria, un sector que desconocía, pero llamaba mi atención. Por un breve periodo ingresé a trabajar como obrera en una procesadora en el municipio de Jacona, donde lejos de

¹ De acuerdo con INEGI, existe un total de 434,860 niñas y niños entre los 5 y 9 años en el Estado de Michoacán, de los cuales 404,354 son católicos.

despejar mis dudas, crecieron las interrogantes. De esa manera llegué a mi tema de investigación.

Durante el desarrollo de esta tesis he caído en cuenta que muchos aspectos de mi vida se encuentran vinculados de forma directa o indirecta con la problemática de investigación. Al comienzo no era consciente de las motivaciones subjetivas que estaban implícitas en la elección del tema. El acercamiento a la auto etnografía, a través de la Dra. Mónica Luna, así como el cuestionamiento de la Dra. Isabel Mora, mi directora, sobre la elección del tema, me han hecho reflexionar al respecto. Conforme avanzado, he dado respuestas acerca de quién soy.

En este sentido, es necesario el ejercicio introspectivo que permita hacer consientes las ideas e incluso expectativas que tenemos sobre los otros, a quienes buscamos comprender. Ninguna investigación se encuentra exenta de los juicios, tal como menciona Moncó, "hasta la descripción de un hecho observado supone una segmentación y una selección que están, muy a menudo, guiadas por prenociones incontroladas" (2011, p.111).

Aunado a lo anterior debemos tener presente como investigadoras (es), que ocupamos una posición privilegiada para enunciar el mundo. Nuestros aportes pueden tener -o no-, distintos efectos sobre la construcción del conocimiento e incluso sobre la vida de los otros. La historia oficial de Zamora, ha invisibilizado la participación histórica de las mujeres. Recopilar, reconstruir y plasmar las trayectorias de las obreras, representa un esfuerzo por escribir nuevos relatos. En esta tesitura, Aurelia Martín explica que en la antropología de género resulta "ilusorio" mantener una posición neutral, porque incluso la "pasividad" es una postura:

En consecuencia, aunque la objetividad es la meta de todo proyecto científico, y por tanto el objetivo de la Antropología del Género, es ilusorio pensar que abstenerse de una acción o una toma de postura asegura una mayor científicidad porque la pasividad es, en sí misma, una forma de acción. Con esto quiero decir que no reconocer ni denunciar el androcentrismo que caracteriza a la disciplina forma parte también de un proyecto ideológico y político (2012, p.32).

Mi segundo acercamiento al trabajo de campo ocurrió de enero a junio del 2019, como lo estipulaba el calendario académico. En ese periodo me establecí de forma permanente en la ciudad de Zamora con el objetivo de poder desplazarme en la región del valle para recopilar información. Dos elementos que viraron a mi favor fueron que la mayoría de la población se ha dedicado en algún momento de su vida a una actividad económica relacionada con la agricultura y la industria de alimentos, por ello, son muchas las personas que tienen alguna experiencia o conocimiento en el tema, además, al ser oriunda, mi capital social me permitió establecer contacto con nuevos actores. No obstante, esto también implicó retos metodológicos acerca de ¿cómo abarcar el universo de investigación?, y ¿cómo superar la ceguera que puede producir la familiaridad con el contexto?

A propósito de los desafíos del quehacer antropológico, me resulta pertinente señalar que la región vive un panorama de violencia desde el sexenio de Felipe Calderón. La desaparición y asesinato de mujeres, hombres y menores de edad ha trastocado las relaciones de confianza entre la población. Ello influyó en que mis interlocutoras e interlocutores tomaran medidas para cerciorarse de mi identidad e intenciones al momento de realizar las entrevistas, a su vez, el panorama de inseguridad también condicionó mis horarios de trabajo de campo, así como las estrategias de aproximación.

Algunos hombres de mi familia se convirtieron en mis interlocutores clave debido a que habían trabajado en actividades relacionadas a la agroindustria como supervisores, mecánicos, obreros o transportistas, por ello comencé a recopilar sus testimonios. A través de ellos, así como de amigos y conocidos, fui estableciendo relaciones de confianza con diversos actores y actoras que aglutinaba cronistas, agricultores, empresarios, supervisores, administrativos, líderes sindicales, abogados y, principalmente, obreras de las distintas áreas de producción (*despate*, bandas, IQF, pure-pack, por mencionar algunos).

Las principales técnicas de investigación fueron la entrevista estructurada y/o abierta, así como las charlas informales. Por medio del dueño de una maquila, localizada en el municipio de Zamora, hice llegar a las obreras una encuesta sobre su trayectoria laboral. Llevé a cabo recorridos de área en Jacona y Zamora; registré la conmemoración del día del trabajo; realicé una búsqueda hemerográfica en el archivo del museo de la ciudad y de El Colegio de Michoacán, donde obtuve información relacionada a la lucha sindical en las agroindustrias.

Finalmente, me inserté en una congeladora ubicada en el municipio de Zamora. A través del método etnográfico y la observación participante me involucré como obrera en el área de bandas. Durante un lapso de tres semanas observé y registré el procesamiento de la fresa, la forma de organización del trabajo, las relaciones y las tensiones que se gestan al interior del espacio laboral entre obreras, obreras-supervisoras y obreras-trabajadores. Experimenté en carne propia el disciplinamiento del cuerpo, la vigilancia de mis compañeras y el cansancio de las largas jornadas laborales. Establecí relaciones que me permitieron conocer algunas de las nociones que tiene sobre el trabajo y también acerca de la vida.

Durante la jornada hablábamos acerca de la trayectoria laboral, la experiencia y conocimiento de la actividad, los padecimientos del cuerpo; las preocupaciones del porvenir, la amistad, el (des) amor, los anhelos e incluso sobre trucos caseros para cuidar el cabello y la cara. Gracias a todas las mujeres y hombres que accedieron a compartir sus conocimientos y perspectivas sobre la vida, es que este trabajo logró consumarse.

Partiendo de la información recopilada en campo, el primer capítulo *Develar el contenido y la forma*, es una aproximación teórico-metodológica al tema. La perspectiva de género son las gafas desde las cuales se miran las relaciones humanas, pues permite visualizar la construcción de significados, valores y relaciones diferenciadas entre los sujetos. En este tenor, analizo el entrecruzamiento entre género, cuerpo y creencias, conceptos que son entendidos como una construcción histórica. El análisis del trabajo obrero desde una perspectiva centrada en el moldeamiento del cuerpo a partir de las creencias representa mi principal contribución a la discusión.

El modelo actual de la industria alimentaria global, ha reducido la agricultura a productora de materias primas para la agroindustria. Este modelo genera relaciones de desigualdad y dependencia en todos sus niveles, pues excluye del mercado a los pequeños campesinos y productores. Entre otras características destaca la gran demanda de mano de obra y la segmentación de cuerpos por tipos de industrias de acuerdo con los parámetros internacionales de calidad e inocuidad. En este sentido, en el capítulo dos *El Valle de Zamora, un lugar fecundo para la explotación de la naturaleza y los cuerpos*, vemos como la agroindustria ha moldeado una mano de obra especializada en los distintos procesos,

aunque no sea reconocida la trayectoria, experiencia y conocimientos de al menos tres generaciones de obreras.



Fotografía 2. Vista al Valle. Fotografía propia (2019).

A lo largo del tercer capítulo, titulado *“Hay que ser valientes para salir a trabajar”*: *Rupturas y continuidades de las creencias morales*, exploro la consolidación de una mano de obra permeada por una fuerte ideología moral del deber ser femenino. En el Valle la iglesia católica ha tenido un papel activo en la configuración del mercado de trabajo femenino, por ello indago acerca de las creencias locales, sobre los cuerpos sexuados, que justifican la explotación, la actitud sacrificial y la división sexual del trabajo en la agroindustria. También, cómo es que dichas creencias han sido interiorizadas y/o descartadas por las personas involucradas en este sector durante la búsqueda de la autonomía.

A través de una descripción del espacio laboral, en el penúltimo capítulo *Aprendizajes del trabajo fabril inscritos en los cuerpos*, podremos visualizar la puesta en escena del cuerpo, el aprendizaje, el disciplinamiento, la adaptación, el cansancio y la distribución de estos por

tipos de industria. Analizaremos las construcciones locales sobre la buena y la mala obrera, y la búsqueda del reconocimiento como una forma de justicia social.

Finalmente, el capítulo cinco *Disidencias fabriles*, se encuentra dedicado a la comprensión de las resistencias que se tejen en el cotidiano dentro del espacio laboral. Además, representa un esfuerzo por reconocer la agencia de las obreras en el espacio público como lo fueron los movimientos obreros de la década de 1980 a 1990, y que, a pesar de las contradicciones y la complejidad del contexto, las obreras son agentes de transformación y resistencia. Espero que disfruten la lectura.

I DEVELAR EL CONTENIDO Y LA FORMA

Planteamiento del problema

La agroindustria en el valle de Zamora posee una trayectoria de más de seis décadas. Su desarrollo, al inicio de 1960, estuvo vinculado al acelerado proceso de especialización de la agricultura para la exportación, producto de la Revolución Verde. Este hecho representó una transformación de carácter antropológico, ya que a partir de entonces incrementó significativamente la participación de las mujeres en el mercado laboral, en consecuencia, se trastocó la organización familiar y los valores tradicionales de la época.

El nacimiento de la agroindustria como una actividad femenina obedeció a distintos factores: la carencia de mano de obra masculina, a consecuencia del significativo desplazamiento hacia Estados Unidos (Arias y Mummert, 1987): las pocas o nulas oportunidades de desarrollo para las mujeres, que las constriñó como mano de obra disponible, dispuesta a adaptarse a las condiciones flexibles. Dicho fenómeno no ocurrió de forma inmediata, por el contrario fue resultado de un proceso en el que participaron de forma activa empresarios, clérigos y las propias mujeres.

La organización tradicional de la familia que delimitaba la participación de las mujeres al hogar y el apego a los valores morales judeocristianos, representaron impedimentos para la inserción de éstas al mercado laboral. Los estudios de género sobre la región, de finales de década de los ochenta e inicio de los noventa, abordaron ampliamente los retos y transformaciones en la vida de las primeras trabajadoras. Flor Urbina (2006) narra que, desde los púlpitos, los sacerdotes exhortaban a las mujeres a permanecer en casa para preservar la buena conducta y evitar el abaratamiento de la mano de obra. Esta estrategia surtió efecto en las mujeres empobrecidas de Zamora que desistieron de ocuparse en las agroindustrias.

La estrategia de los empresarios, que perdura hasta nuestros días, fue reclutar mano de obra en rancharías y municipios circunvecinos. La iglesia que era una fuerte opositora a la inclusión de las mujeres, logró ser persuadida por los primeros para obtener su legitimación.

Rosado (1989) menciona que con la celebración de misas en los espacios de trabajo los capitalistas ganaron la simpatía de los clérigos. De acuerdo con uno de mis interlocutores, era por medio de los párrocos que los enganchadores establecían contacto con las mujeres de la comunidad.

Algunas investigaciones (Arias y Mummert, 1987: Mummert, 2003: Rosado, 1990), nos ofrecen un retrato de los primeros contingentes de trabajadoras, conformados por mujeres jóvenes provenientes de hogares campesinos, que se desplazaban día con día al valle. Otras migraron junto con sus familias para establecerse de forma permanente en los cinturones de pobreza en Zamora y Jacona. Además de las posibles alianzas entre iglesia y capitalistas, las mujeres implementaron sus propias estrategias para laborar en la agroindustria, como acudir en grupos familiares o vecinales para vigilar que se cumpliera “la buena conducta” y volverse acreedoras de la confianza de los hombres del hogar (Arias y Mummert, 1987: Ypeij, 1998).

Es cierto que el trabajo asalariado otorgó nuevas posibilidades a las mujeres como mayor autonomía económica; participación en la toma de decisiones del hogar; se modificó la organización de la familia tradicional; adquirieron mayor libertad para elegir a su pareja debilitándose la patrilocalidad; se prolongó la edad para contraer matrimonio y se transformó su autopercepción (Arias y Mummert, 1987). Sin embargo, la táctica de los capitalistas, lejos de generar un cambio profundo en las estructuras tradicionales, impusieron nuevos límites y regulaciones sobre el comportamiento de las obreras en el hogar, la comunidad y el espacio laboral (Rosado, 1990), reproduciendo relaciones desiguales entre los géneros.

Lourdes Arizpe explica que en Zamora ni las empresas, ni las mujeres, buscaban transformar la estructura tradicional. Dos factores recíprocos y complementarios fueron que las empresas necesitaban mano de obra disponible en condiciones flexibles y los “grupos domésticos buscaban incorporar nuevos miembros al mercado de trabajo, con el fin de obtener ingresos que les permitiera su sobrevivencia sin que esto significara un rompimiento violento de sus normas y costumbres” (1989, p.59).

Poco a poco el conjunto de acciones llevadas a cabo por las empresas, la iglesia y las obreras, convirtieron a la agroindustria en un trabajo socialmente aceptado, pero sobre todo en un trabajo netamente femenino. Durante mi estancia de investigación observé que al menos el

90% del personal que labora en los distintos tipos de industrias (procesadoras, congeladoras y maquilas), corresponden al sexo femenino. Eran ellas quienes ocupaban los puestos como obreras no calificadas y supervisoras de área, en tanto que la presencia de los hombres predominaba en las áreas administrativas y de gerencia.

Al preguntarle a diversos actores ¿por qué consideran que se opta por la contratación de mujeres para las tareas de las industrias alimentarias? las respuestas predominantes versaban sobre creencias y estereotipos acerca de las diferencias “naturales” del cuerpo, el carácter e incluso la ideología femenina y masculina. La agroindustria ha encontrado en dichas creencias la justificación más favorable para su desarrollo, también ha logrado perpetuar del papel de las mujeres dentro de una estructura jerárquica.

Las investigaciones sobre la inserción femenina al trabajo agroindustrial, en el Bajío Zamorano, comenzaron a vislumbrar el cometido de la iglesia católica y los valores morales de la época que intervenían en la configuración del mercado de trabajo. También, prestaron atención en los cambios en la autoimagen de las obreras, quienes destinaban la mayor parte de su salario al arreglo personal, transformado así su autopercepción. Sin la intención de señalarlo como un sesgo, los estudios de la época tenían distintas preguntas sobre dicho fenómeno social. Durante la década de los noventa las académicas se cuestionaban acerca de feminización y flexibilización del trabajo agroindustrial, prestando atención a los cambios que las propias mujeres generan a partir de su incorporación al trabajo, tal como lo explica Isabel Mora (2007).

Mis antecesoras estudiaron el proceso de inclusión de las mujeres al trabajo y mostraron las creencias religiosas y de género que regulaban el comportamiento de ese entonces. Tomando como base sus aportaciones, me propongo indagar acerca de la trascendencia y/o transformación de dichas creencias en el tiempo, con la finalidad de conocer cuáles han sido sus efectos en la corporalidad de las mujeres obreras.

A través de la recopilación etnográfica y el análisis de la información, identifiqué que existen dos creencias predominantes entre las personas involucradas en la agroindustria, la primera de ellas señala que las mujeres son aptas biológicamente para el trabajo en las industrias de alimentos, ya que poseen destrezas corporales como la delicadeza y la capacidad visual

discriminatoria. Interconectada con la anterior, resalta la noción del sacrificio físico y moral de las mujeres por los otros. La fidelidad, el esfuerzo, el desgaste y el dolor son valores exaltados por los diversos actores. Estas ideas que se expresan a través del discurso, las acciones cotidianas y la división sexual del trabajo, han fraguado cuerpos aptos para la agroindustria. Al preguntarme, en repetidas ocasiones, quiénes se ven beneficiados de dichos discursos, la respuesta apuntala a las empresas.

Preguntas de investigación

En esta investigación se dará respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cómo se construyen y expresan las creencias sobre las diferencias biológicas, entre hombres y mujeres, y el sacrificio en el trabajo agroindustrial?

¿Cómo ha sido el proceso de aprendizaje corporal de las mujeres en las industrias?

¿Cuáles han sido los efectos de estas creencias sobre la conformación del cuerpo en las obreras zamoranas?

¿Cómo las obreras han resignificado esas creencias para adaptarse a las exigencias del mercado global?

Objetivos

General

Analizar cómo las creencias acerca de los cuerpos sexuados y los preceptos morales sobre el sacrificio, han fraguado una mano de obra para la agroindustria de la fresa en el Valle de Zamora.

Específicos

Comprender la forma en que las creencias sobre el cuerpo sexuado han generado una organización del trabajo por sexo, edad y estado físico; cómo éstas son interiorizadas y ejercen influencia en la autopercepción de las obreras zamoranas.

Estudiar las valoraciones y actitudes sobre el sacrificio en la agroindustria de la fresa, así como los valores derivados de él; disciplina, fidelidad, esfuerzo y resignación.

Finalmente, entender las resistencias que las obreras tejen en el cotidiano para evadir las formas de control corporal y transformar la autopercepción de sus cuerpos.

Universo de investigación

Para el desarrollo de esta investigación trabajé con tres generaciones de obreras que identifiqué en las siguientes cohortes. La primera de ellas se encuentra integrada por las mujeres provenientes de familias campesinas empobrecidas, que migraron de distintos municipios de Michoacán, así como de los estados circunvecinos de Jalisco y Guanajuato para establecerse en el Valle de Zamora ante el auge agrícola. Con distintos matices Flora (90 años), Edelmira (80 años), Beatriz (70 años), Francisca (60 años) y Mila (60 años) son algunas de las mujeres migrantes que conformaron las primeras generaciones de obreras.

En el segundo cohorte se encuentran algunas de las hijas de las primeras obreras, quienes aprendieron el oficio a través de sus madres. Ellas nacieron en Zamora y Jacona, y a diferencia de sus antecesoras, lograron tener acceso a un mayor nivel educativo, tal es el caso de Lupe (50 años), María de Jesús (55 años), Guillermina (40 años) y Martha (50 años), quien incluso se convirtió en líder sindical. Finalmente, la generación más joven de obreras, la integran actualmente mujeres entre los 30 hasta los 15 años, al igual que la generación anterior, la mayoría fue introducidas al trabajo por sus madres u otro familiar. Algunas de ellas poseen situaciones económicas más favorecidas como Martha (21 años), quien trabaja para solventar los gastos de su formación como ingeniera, en tanto que otras como Camila (15 años), que es madre de seis hijos, se encuentran ante un panorama precario.

Interpretando desde las gafas violetas

La efervescencia de la tercera ola del feminismo, que problematizó las relaciones de género “desde la calle hasta los dormitorios” (Varela, 2008), ejerció influencia sobre la producción del conocimiento. Las antropólogas realizaron una relectura de los grandes relatos, develando que el desarrollo histórico de la disciplina, había sido acompañado de un “sesgo androcentrista”, ejemplo de ello lo observamos con el mito del matriarcado. De acuerdo con Beatriz Moncó (2011), la interpretación evolucionista lo define como una fase de naturaleza, en la que imperaba el desorden y la sexualidad no era regulada. Bajo esta lectura, una vez que se instaura el patriarcado los grupos sociales se transforman al estado de cultura.²

Para Aurelia Martín (2012), la ciencia ha sido resultado de la ideología dominante. Ello explica porque a partir de la trayectoria de investigadores e interlocutores varones, se ha generalizado la experiencia de la totalidad de la población. Incluso, el uso indistinto de la categoría “hombre” para referirse a los seres humanos, invisibiliza a través del lenguaje a las mujeres (Moore, 2009). En este tenor de interrogantes y transformaciones profundas, en la década de los ochenta nace el género como concepto en el análisis en la disciplina antropológica (Martín, 2012).

La perspectiva de género posibilita una nueva forma de acercamiento e interpretación de las problemáticas sociales. Pese a sus aportaciones, en la actualidad esta corriente continúa luchando por demostrar la pertinencia de su enfoque y obtener legitimación en los espacios académicos que cuestionan su cientificidad. Los lentes con los cuales propongo mirar la problemática de investigación es el género, debido a que permite develar la construcción de significados, valores y relaciones diferenciadas entre los sujetos. Reflexiono que la perspectiva de género ayuda a entender a las mujeres como actoras de su realidad.

² Dicha lectura abona a la creencia de que las mujeres no pueden ocupar espacios de poder y legitima su posición como subordinadas.

Género

Las primeras aportaciones de los estudios de género buscaban demostrar que este era una construcción que dividía y organizaba a la sociedad a partir de las diferencias del sexo, con la finalidad de superar la visión biologicista que justificaba la subordinación femenina (Martín, 2012). De acuerdo con Joan Scott, el género es “una forma de detonar las <<construcciones culturales>>, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para hombres y mujeres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres” (1996, p.7).

Hasta entonces el sexo era entendido como las características anatómicas femeninas y masculinas, era sólo la materia donde se inscribían dichos valores (Gómez, 2009). Sin embargo, esta interpretación del sexo-genero, reproducía un pensamiento dual de la corriente estructuralista (Martín, 2012), misma que fue cuestionada por las tendencias subsiguientes. De acuerdo con Daniela Gómez (2009), a comienzos del siglo XXI, Judith Butler, desde el pensamiento posestructuralista, señaló que también el sexo era un constructo social, por lo que sexo-género comenzó a ser definido de forma similar.

Bajo esta tesitura, las discusiones de la antropología feminista sobre la dicotomía entre género y sexo, han venido a demostrar que incluso el campo de lo biológico puede ser más flexible que las construcciones sociales acerca del deber ser para hombres y mujeres. Con anterioridad Margaret Mead había observado en sus obras “Adolescencia, sexo y cultura en Samoa” (1928) y “Sexo y temperamento” (1935), que los “ritmos culturales” eran más fuertes que los biológicos:

Margaret Mead [...] afirmaba que los ritmos culturales son más fuertes y coercitivos que los fisiológicos y los cubren y los deforman, así que no satisfacer una necesidad artificial y culturalmente estimulada puede producir más infelicidad y frustración en el corazón humano que el más riguroso cercenamiento cultural de las demandas fisiológicas del sexo o el hambre. Asimismo, llegaba a la conclusión de que el temperamento de hombres y mujeres no es producto fatal de un determinismo biológico, sino que deriva de formas particulares de la cultura (Muñiz, Elsa, 2015, p.63).

Para Martín “Estas aportaciones enfatizan el carácter analítico y abstracto de la categoría género con el objetivo de romper con el pensamiento identitario dualista” (2012, p.37). En la actualidad Gómez (2015) identifica tres niveles de análisis en los estudios de género; La diferencia anatómica entre los sexos a partir de la lectura de los cuerpos, que se presenta en las culturas como binomios; las ideas, prácticas y representaciones en torno a lo que cada sociedad considera como femenino o masculino; La articulación entre cuerpo, sociedad y psiquis, en donde se reconoce al sujeto como actor que puede transformar el género.

Dentro de este último enfoque puede ubicarse la propuesta analítica de Judith Butler (1998), para quien el género es una identidad frágil construida a lo largo del tiempo, producto de la repetición de actos que se instituye por medio cuerpo. Dichos actos son reproducidos por la sociedad y funcionan como creencias. Al reconocer el género y el cuerpo como una “situación histórica”, la autora destaca la agencia de los individuos y los colectivos:

En este sentido, el género no es, de ninguna manera, una identidad estable; tampoco es el *locus* operativo de donde procederían los diferentes actos; más bien, es una identidad débilmente constituida en el tiempo: una identidad instituida por una *repetición estilizada de actos*. Más aún, el género, al ser instituido por la estilización del cuerpo, debe ser entendido como la manera mundana en que los gestos corporales, los movimientos y las normas de todo tipo, constituyen la ilusión de un yo generalizado permanente [...] Significativamente, el género es instituido por actos internamente discontinuos, la *apariencia de sustancia* es entonces precisamente eso, una identidad construida, un resultado performativo llevado a cabo que la audiencia social mundana, incluyendo los propios actores, ha venido a creer y a actuar como creencia (1998, p.296-297).

Los actos repetidos por los individuos son nombrados por Butler como “actos constitutivos”, definidos como “actos que, además de constituir la identidad del actor, la constituyen en ilusión irresistible, en el objeto de una creencia” (1998, p.297). Retomando esta propuesta analítica, entiendo el género como producto histórico que cada sociedad impone a los individuos a través de normas y creencias, sobre las características anatómicas de los cuerpos, mismas que con su repetición van moldeando a este último.

El género es lo que uno asume, invariablemente, bajo coacción, a diario e incesantemente, con ansiedad y placer, pero tomar erróneamente este acto continuo por un dato natural o

lingüístico es renunciar al poder de ampliar el campo cultural corporal con performances subversivas de diversas clases (Butler, 1998, p.314).

El género se sustenta en una base de creencias, desde las cuales diversos grupos sociales explican y organizan el mundo. Muestra de ello son los estereotipos de género, un mecanismo eficaz para la reproducción de desigualdades, entendidos como “un conjunto de ideas simples, pero fuertemente arraigadas en la conciencia que escapan al control de la razón” (Coho, en Martín, 2012, p.52). Para Henrietta Moore (2009) la fuerza de éstos reside en que se materializan, ayudando a crear condiciones económicas y sociales óptimas para fines específicos, por ejemplo, la división sexual del trabajo.

Creencias

Durante mi búsqueda bibliográfica logre percatarme que los estudios sobre las creencias estaban enfocados mayoritariamente al campo religioso. De acuerdo con Nicolas Olivos desde el evolucionismo se analizaron las creencias religiosas con el objetivo de conocer su origen y causalidad en las sociedades primitivas; empero, éstas fueron entendidas como resultado de estímulos emotivos basando su análisis en el factor meramente psicológico. En contraparte, los funcionalistas consideraban las creencias como “formas colectivas de pensar” (2018, p.5), que ayudaba a mantener el orden social.

La antropología inglesa representó un avance, ya que se limitó a describir el conjunto de creencias como dependiente a un sistema social, “se asumía que ésta obtenía su justificación al sancionar discursivamente la coherencia y la integración social” (Olivos, 2018, p.6). No obstante, aunque representó un cambio de paradigma, prevalecía la concepción de las creencias en las sociedades no occidentales como irracionales. Este acercamiento descriptivo al tema también se encontró presente en el culturalismo norteamericano, de acuerdo con Olivos, se estudiaron las creencias desde dos perspectivas; como acervo de conocimientos; como conjunto de significados y símbolos a través de los cuales un pueblo ordena el mundo, “en ambas tendencias se compartía la idea de que las creencias son un mecanismo que permite dar continuidad a la vida, ya que son la manifestación humana por excelencia desde

donde se reproducen, a través de las generaciones, los valores y normas de cada grupo cultural” (2018, p.6).

Si las creencias permiten dar continuidad y orden al grupo ¿qué ocurre cuando estas se transforman?, ¿la continuidad se rompe? Para Olivos el giro histórico-naturalizado asume “la temporalidad de nuestros marcos conceptuales, la irrupción de nuevas ideas y formas de ver el mundo, la constitución de regímenes de saber y verdad” (2018, p.12). Este giro, señala el autor, desplaza a la tradición epistémica del interés en el individuo a las “comunidades epistémicas”. Considero que reconocer que las creencias no son estáticas otorga a los colectivos posibilidades de transformación del pensamiento y de las estructuras sociales.

Las creencias, hace énfasis Olivos, no son exclusivas de los grupos indígenas, sino de cualquier comunidad epistémica entendida como “grupos de personas vinculados por compartir un sistema de valores cognitivos las cuales influyen en las decisiones de los individuos, aunque no las determinen del todo” (Hoyningen-Huene, en Olivos, 2018), así podemos afirmar que una comunidad científica también comparte un conjunto de creencias.

Identifico que existen dos vertientes para definir las creencias. La primera de ellas no las reconoce como conocimiento, puesto que el individuo las asume sin cuestionarlas o comprobarlas. Para Lourdes Arizpe (1989), las creencias repiten una argumentación aprendida; proporcionan certidumbres, ya que cuando son confrontadas generan angustia a los individuos; son tácitas o inconscientes; se transmiten por signos y no son producto de la observación. Para otros autores las creencias son respuestas que los individuos dan ante la observación y comprobación de un hecho; explica el filósofo Luis Villoro que requieren de la validación colectiva “es algo que cualquier sujeto puede compartir porque tal hecho del mundo es común a otros y no sólo a un sujeto individual. Por eso se define el saber cómo una creencia verdadera y justificada” (1996). Para Villoro es suficiente una razón para sustentar una creencia en tanto que esta sea aceptada por los individuos de la comunidad:

[...] sí ésta es concluyente, completa o coherente independientemente del juicio de quien la sustente. Es decir que las razones sean aceptadas por cualquier sujeto miembro de una comunidad epistémica pertinente. Estas comunidades están socialmente condicionadas, es

decir, las integran sujetos históricos, por lo cual concluye el autor, la objetividad remite a la intersubjetividad y ésta al consenso (1996).

Retomando los planteamientos anteriores, defino las creencias como un cumulo de conocimientos empíricos de carácter histórico-social, que permiten a los colectivos entender, explicar y relacionarse en el mundo. Las creencias no requieren de comprobación objetiva y se transmiten de una generación a otra. Su eficacia reside en que son instituidas por los individuos. No obstante, éstas tienen una temporalidad y se encuentran en constante transformación, como explica Olivo. Ejemplo de ello lo observamos en los estereotipos de género, que explican y legitiman los roles sociales asignados a hombres y mujeres, empero el sustento de dichas creencias ha sido cuestionado por diversas coyunturas políticas, transformándose en el tiempo.

Cuerpo

La teoría social clásica había descuidado el estudio del cuerpo, que era entendido únicamente desde el campo de lo biológico. Es a partir de la década de 1970 que la antropología del cuerpo se comienza a definir como un campo de estudio específico. Entre los trabajos pioneros destaca el de Maurice Leenhardt (1961) quien introdujo la “concepción holista” del cuerpo. Mary Douglas (1970) que analizó la forma en que cada sociedad “moldea las técnicas corporales, pero extendiéndolo a la concordancia con los esquemas simbólicos de percepción del cuerpo y de la sociedad, proponiendo a los primeros como microcosmos de la sociedad” (Citro, Silvia, 2009, p.30).

John Blacking (1977), de acuerdo con Citro, “institucionaliza” esta área con la publicación de su compilación sobre *Antropología del cuerpo*. Michel Foucault aborda “la forma en que los discursos sociales construyen y legitiman determinadamente representaciones del cuerpo, instaurando sutiles formas de disciplinamiento a través de prácticas institucionales y de la formación de saberes específicos” (2009, p.31). A partir de los aportes de Pierre Bourdieu, en 1980, el cuerpo deja de ser entendido como fuente de simbolismos “para ser considerado locus de la práctica social” (2009, p.31).

Hasta entonces las conceptualizaciones sobre el cuerpo como símbolo o signo, lo posicionaban como elemento pasivo, explica Citro. Sin embargo, los estudios consecuentes se han centrado en reconocer la agencia de los cuerpos, por ejemplo, Csordas recupera el concepto de *embodiment*, entendido como “una aproximación fenomenológica en la que el cuerpo vivido es un punto de partida metodológico, antes que un objeto de estudio [...] un campo metodológico indeterminado definido por la experiencia perceptual y por los modos de presencia y compromiso en el mundo” (2009, p.32).

En un análisis histórico sobre las nociones del cuerpo en la sociedad occidental, Le Breton rastrea las aportaciones de Galileo quien marca el tránsito de una ciencia contemplativa a una activa, en la que el ser humano utiliza la naturaleza y modifica su entorno. Con Descartes, el dualismo cartesiano, marcaba una división entre el cuerpo y el alma, donde el primero era concebido como simple receptáculo del espíritu y un impedimento para la trascendencia. En tanto que la noción del cuerpo como máquina, para Le Breton, se relacionó con la creación de nuevos inventos como el reloj y la imprenta, que dotaron a los seres humanos de la sensación de poder y control sobre la naturaleza. Es así que el naciente capitalismo aprovechó esa máquina para su desarrollo.

Este modelo supone, también, nuevas prácticas sociales que la burguesía, el capitalismo naciente y su sed de conquista, inauguran. Una voluntad de dominio del mundo que sólo puede ser pensada a condición de generalizar el modelo mecanicista. Si el mundo es una máquina, está hecho a la medida del ingeniero y del hombre emprendedor (Le Breton, 1990, p.75).

El pensamiento occidental, afirma Le Breton, ha introducido una visión del cuerpo individualista, antropocentrista e inconexa del resto de los elementos que se encuentran en la naturaleza. No obstante, a partir de la década de los setenta, el cuerpo resurge y se reconceptualiza como un espacio de lucha y resistencia. La realidad última del cuerpo, explica el autor, no está dada, ya que esta se reconstruye constantemente.

Hasta ahora los estudios históricos y las aportaciones teóricas sobre el cuerpo, han señalado el carácter socio-cultural que lo atraviesa. En este sentido, deseo profundizar en la conceptualización del cuerpo, más allá de su carácter biológico, como resultado de una

construcción social. Retomando a Le Breton, entendemos el cuerpo como “una ficción muy real”, que es producto de las representaciones y creencias de cada cultura:

Como todo lo que constituye sentido, el cuerpo es una ficción muy real que recoge crédito de una sociedad dada, una representación unánime diferencialmente compartida, pero cuya expresión más allá del grupo plantea dificultades. No puede existir conocimiento radical y definitivo del cuerpo cuando las definiciones y acciones obedecen a modelos contradictorios de un área social y cultural. Y estas representaciones, estas creencias, no son fantasías, suplementos sin incidencia en la naturaleza de las cosas, sino que a partir de ellas los hombres actúan sobre el mundo y el mundo sobre el hombre (Le Breton, 1990, p.182-183).

Para Le Breton las representaciones sociales asignan a los cuerpos una posición dentro de la sociedad, es por medio de éstas que se nombran las partes que lo componen y las funciones que deben cumplir. Dichas representaciones se modifican de una cultura a otra, por lo cual, podemos afirmar que el cuerpo es una construcción cultural, “el cuerpo sólo cobra sentido con la mirada cultural del hombre” (1990, p.27).

Bajo esta misma perspectiva, para Judith Butler (1998) el cuerpo es una construcción histórica que no solo se define, vive o experimenta desde lo orgánico. Para Merleau-Ponty reflexiona que el cuerpo es más que una especie natural, es también una idea histórica, en tanto que Simone De Beauvoir señala que la mujer “es una situación histórica antes que un hecho natural” (Butler, 1998, p.298). Ambos autores conciben el cuerpo como “el proceso activo de encarnación de ciertas posibilidades culturales e históricas, un proceso complejo de apropiación que toda teoría fenomenológica de la encarnación debe describir” (Butler, 1998, p.298). Cuando Simone dice “la mujer no nace, se hace”, reflexiona Butler (1998), comprenderíamos que nacer hembra no significa nada, pero ser mujer es:

[...] obligar al cuerpo a conformarse con una idea histórica de “mujer”, a inducir al cuerpo a volverse un signo cultural, a materializarse obedeciendo una posibilidad históricamente delimitada, y esto, hacerlo como proyecto corporal sostenido y repetido [...] Por ende, como estrategia de supervivencia, el género es una representación que conlleva consecuencias claramente punitivas. Los atributos distintivos de género contribuyen a “humanizar” a los individuos dentro de la cultura contemporánea (Butler, 1998, p.300).

El cuerpo se va formando, explica Butler (1998), a través de la repetición o dramatización de actos individuales que deberán ser analizados desde el orden colectivo. Ejemplo de ello lo podemos observar con la dramatización del género, el cual se conforma por un conjunto de creencias colectivas que son impuestas a las personas desde su nacimiento. Los individuos deberán actuar dichas normas o, como menciona la autora, habrá consecuencias punitivas de parte de su grupo social. Como resultado el género va moldeando los cuerpos, en palabras de Butler: “Yo sugiero que el cuerpo adquiere su género en una serie de actos que son renovados, revisados y consolidados en el tiempo” (1998, p.302).

II EL VALLE DE ZAMORA, UN LUGAR FECUNDO PARA LA EXPLOTACIÓN DE LA NATURALEZA Y LOS CUERPOS

Del tercer mundo a tu mesa: la expansión global de la agroindustria

La producción agroalimentaria en los países de Latinoamérica debe ser analizada desde una perspectiva macro, que revele las relaciones de interdependencia a nivel global. Ejemplo de ello lo ilustra Ernesto Arellano (1983) con la historia de Estados Unidos de América país que, una vez finalizada la Segunda Guerra Mundial, emerge como potencia gracias al libre comercio y a la expansión de sus fronteras económicas. Dicho acontecimiento derivó en la reconfiguración de la División Internacional del Trabajo.

Narra Arellano que E.U.A. contaba con grandes reservas de granos. La búsqueda por dar salida a dichos productos derivó en el abaratamiento de los costos internacionales; afectando directamente a los campesinos y productores del tercer mundo que debían competir en un mercado que ofrecía el mismo producto a menor precio. Los países que se dedicaban al cultivo de granos, como México, optaron por importarlos y desarrollar una agricultura encaminada a las nuevas demandas de consumo global (Arellano, 1983); de la cual un gran número de campesinos quedaron excluidos.

Arellano y Ernest Feder (1977) coinciden al señalar que, al comienzo de la década de los sesenta existió un incremento de la inversión de Estados Unidos al sector agrícola en América Latina. Ello fue posible por la existencia de condiciones económicas, políticas y sociales que favorecieron la intromisión de capital extranjero; la apuesta de los gobiernos latinoamericanos por la industrialización de su economía; la oferta de mano de obra no especializada y subvalorada; el acceso a materias primas baratas (Arellano, 1983); la concesión ilimitada a los recursos naturales; así como los bajos o nulos estándares de regulación ambiental, que en conjunto constituyeron el paraíso para el desarrollo de un nuevo modelo de agricultura industrializada.

En ese mismo periodo la fundación Ford y Rockefeller, bajo el discurso de “alimentar a los hambrientos”, impulsó la Revolución Verde que tenía por objetivo exportar los avances tecnológicos producidos en E.U.A.: semillas mejoradas, herbicidas, fertilizantes y maquinaria para el desarrollo de una agricultura capitalista (Arellano, 1983: Feder, 1977). Por otro lado, las industrias de alimentos en Latinoamérica habían recibido un impulso a la infraestructura durante la aplicación del modelo de sustitución de importaciones, mismo que sería aprovechado por las empresas trasnacionales a través del uso de los incentivos para la producción interna y el crecimiento de los nuevos mercados para comerciar sus productos, tal como lo señala Roger Burbach y Patricia Flynn (1980).

El auge de las procesadoras de alimentos en Latinoamérica, durante 1960, estuvo relacionado con “la madurez industrial” que alcanzó el mercado en Estados Unidos. Burbach y Flynn explican que, debido a la saturación de productos convencionales en su país de origen, los inversionistas norteamericanos optaron por invadir mercados en el extranjero: "Entre 1960 y 1975 treinta y tres de las principales procesadoras norteamericanas de alimentos destinaron 335 nuevas inversiones al tercer mundo, cuatro quintas partes de las cuales correspondieron a América Latina" (1980, p.131-132). Del total de las inversiones, la mayor parte del capital estuvo destinado a México, que fungió como prueba piloto de la agroindustria. Pronto las empresas trasnacionales que se asentaron en el territorio mexicano, cobrarían relevancia en los patrones de consumo de una población en crecimiento:

En este periodo las procesadoras norteamericanas de alimentos invirtieron más capital en México que en ningún otro país del tercer mundo. Para México éste fue un periodo de crecimiento capitalista sostenido tanto en la industria como en la agricultura. La clase media aumentó rápidamente y algunas de las procesadoras se apresuraron a familiarizar a las familias de los nuevos grupos urbanos con sus etiquetas. Para las compañías agroindustriales México era un terreno de prueba y una anticipación de lo que había de ocurrir en los demás países latinoamericanos (1980, p.131).

El proyecto piloto que la agroindustria ensayó en México, vendría a definir el modelo futuro de producción con operaciones en el sector rural y urbano. En la actualidad la agricultura se ha reducido a ser proveedora de materias primas para la agroindustria, tal como lo demuestran María del Carmen Hernández y Angélica Villaseñor:

A lo largo del siglo XX, el desarrollo agrícola dio lugar a la formación de las agroindustrias mediante la organización de grupos y complejos agroalimentarios. Por medio de este proceso, la agricultura dejó de ser productora de alimentos para transformarse en proveedora de materias primas o insumos para la industria alimentaria (McMichael, 2005; Delgado, 2010). En los albores del siglo XXI, el modelo se ha centrado en la integración de cadenas agroalimentarias de carácter global, controladas por las grandes corporaciones detallistas (2014, p.563).

Burbach y Flynn consideran que la participación de las empresas transnacionales, a través de la inversión directa o estableciendo alianzas entre empresas de capital local, para traspasar las barreras proteccionistas, es “la espina dorsal de la nueva agroindustria latinoamericana” (1980, p.129). En este mismo sentido Feder (1997) considera que para comprender la relación de dependencia de la agricultura mexicana, y agregaría de la agroindustria, es necesario vislumbrar el rol en la toma de decisiones de los capitalistas de EUA respecto a; la calidad, la cantidad y los tipos de insumos; los precios de los insumos, incluyendo el salario de los trabajadores; los procesos productivos en la agricultura; los procesos del mercado en lo referente a la exportación; las ganancias sobre las inversiones de capital y por el uso de algunas de las tecnologías agrícolas y su distribución y beneficiarios.

El proceso experimentado por la agroindustria y que la ha convertido en una empresa global deslocalizada. Tal es el caso de Agrana Fruit una compañía de origen austriaco que tiene presencia en al menos treinta países, incluido México con una procesadora en Jacona, Michoacán. Agrana ofrece frutas, azúcares y almidón a distintas empresas de alimentos. Para Hernández y Villaseñor (2014), el sistema agroalimentario actual, puede explicarse a través de la transformación de la agricultura artesanal realizada por diversos agentes a pequeña escala, para convertirse en una industria controlada por unas pocas corporaciones que atienden a la demanda de insumos de las transnacionales:

McMichael (2005 y 2009) ha denominado a la actual etapa del SA [Sistema Agroalimentario], Régimen Alimentario Corporativo, diferenciándola de las anteriores por la segmentación de los procesos productivos y la reestructuración de las agriculturas nacionales, en respuesta a la creciente demanda de insumos de las corporaciones agroalimentarias transnacionales, para sus redes de manufactura y distribución (2014, p.559).



Mapa 2. Ubicación de la empresa Agrana en el mundo. Fuente: Agrana Fruit (2020).

Diversos autores coinciden al señalar que, una de las características de la agroindustria de exportación es la demanda de una gran cantidad de mano de obra. Feder demuestra, en su estudio sobre la producción fresera en Zamora, que la sobre oferta de mano de obra es una estrategia que los capitalistas emplean para asegurar la existencia de personal durante todo el año y el abaratamiento de los salarios. Por su parte, Kristen Appendini, Blanca Suarez y María Macías enfatizan que “existen patrones que caracterizan al proceso de trabajo y establecen una diferenciación de los trabajadores y de los empleos a que tienen acceso por clase, género, etnia, edad, etcétera” (1997, p.12).

En este tenor, podemos sostener que en las industrias de alimentos se caracterizan por la contratación de mujeres empobrecidas. Appendini, Suarez y Macías explican que este fenómeno de participación de las mujeres no es novedoso, ya que, "Desde la época de las colonias, en las plantaciones del sur-oeste asiático, por ejemplo, las mujeres constituyeron siempre más de la mitad de la fuerza de trabajo" (1997, p.12). Resulta pertinente comprender cómo se configura actualmente el mercado de trabajo en la agroindustria.

La década de los ochenta, para Sara Lara (1991) e Isabel Mora (2007), constituye el parteaguas para comprender la inserción de las mujeres al trabajo asalariado en

Latinoamérica y México. Como hemos visto con anterioridad, ante el contexto de crisis económica que atravesaban los países del centro y sur de nuestro continente, los gobiernos apostaron por impulsar la agricultura de exportación (Mora, 2007). En México durante el mandato de Miguel de la Madrid (1982-1988) se lleva a cabo esta diligencia (Mora, 2007).

De acuerdo con Mora, dichas medidas acentuaron las diferencias en la estructura agraria del país: un número significativo de familias rurales “pasó a la semi-proletarización o a la proletarización, lo que significó para algunas mujeres adultas, madres de familia, una situación más dependiente; para las mujeres jóvenes de estas unidades, la apertura de nuevas oportunidades de participación, no sólo en la vida económica” (2007, p.130-131).

Las agroindustrias de exportación de frutas, verduras y flores justificaron la contratación de mujeres por la capacidad “innata” que ellas poseían para el trabajo delicado en los procesos de selección y empaque. La realidad es que la participación de las mujeres, apuntala Mora, obedece a la puesta en marcha del modelo neoliberal, el cual busca desarrollarse de acuerdo con las ventajas comparativas de cada país (2007). Arizpe considera que una de las ventajas más importante “se encuentran estrechamente vinculadas con los bajos costos de la mano de obra, que provienen de las <<desventajas>> sociales y económicas de la población de esos países, y hoy en día, especialmente de las mujeres trabajadoras” (1989, p.182).

A inicios de los años ochenta, los estudios sobre la participación femenina en la agroindustria logran visibilizar a las obreras y sus condiciones laborales (Mora, 2007). Las estudiosas cuestionaron la corriente desarrollista que abogaba por la inserción de las mujeres al ámbito laboral, señalando que ellas se habían insertado desde hace tiempo y que debían prestar atención a las condiciones de precariedad en que se encontraban laborando. En palabras de la autora, para América Latina “es difícil sostener que la mujer ha sido marginada o desplazada por el desarrollo capitalista en la agricultura; más bien se puede indicar que ella ha sido empleada como trabajadora estacional para labores intensivas en mano de obra, sobre todo en la agricultura de exportación” (2007, p.133).

Si bien la participación de las mujeres no resultó nueva, si representó una reconfiguración, ya que “se desarrolla un esquema de organización del trabajo basado en una división sexual de tareas, que sirve de base para la introducción de los nuevos sistemas de empaque y

transformación” (Lara,1995, p.18). Para Lara la feminización de los modelos de agricultura de exportación en América Latina no se limita a la contratación de mujeres, sino a “la diversidad de formas de participación en prácticamente todas las fases de los procesos productivos, trabajando con técnicas artesanales, con sistemas taylorizados y fordistas, igual que bajo los métodos de producción flexible” (1995, p.30).

Finalmente, la década de los noventa, de acuerdo con Mora, las académicas se cuestionaron acerca de feminización y flexibilización del trabajo. En dicho periodo las preguntas se orientaron a los cambios que las propias mujeres generan a partir de su incorporación al trabajo. Los estudios elaborados hasta comienzos del año 2000 no habían abordado “los procesos de simbolización del trabajo, ni cómo en esos espacios de producción agroindustrial se genera una cultura laboral” (2007, p.141). La propuesta de investigación de Isabel Mora se inserta en esta línea, misma que vendrían a marcar un parteaguas en los estudios subsiguientes sobre el trabajo femenino en la agroindustria.

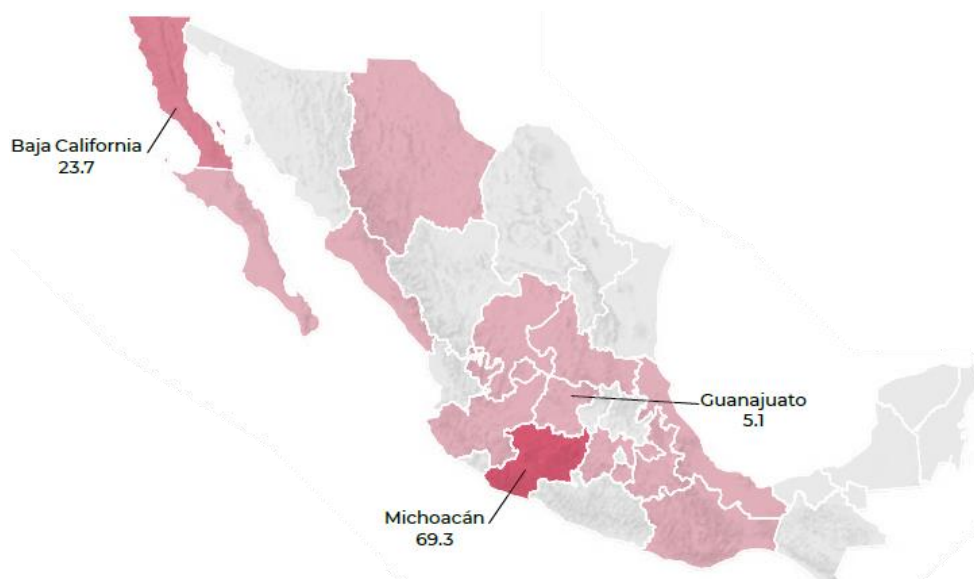
La región fresera en México

Hasta ahora hemos hablado acerca de las características de la agroindustria global, no obstante, para el caso que aquí concierne es indispensable observar las particularidades de la producción de fresa para la exportación. Pensar la producción del fruto rojo en el Valle de Zamora, implica mirar la interconectividad con otros estados del país e incluso del mundo. Partiendo de dicha premisa vale la pena preguntarnos ¿podríamos hablar de la conformación de una región fresera en nuestro país?

En México se han expandido los cultivos de mango, aguacate y flor a partir del incremento de la demanda en los países desarrollados. La siembra de dichos productos se localiza en regiones donde las condiciones geográficas y climáticas favorecen su florecimiento (Appendini, Suárez y Macías, 1997, p.17). En estas áreas se concentra la distribución de los insumos, el desarrollo de infraestructura necesaria para el cultivo, la cosecha, el empaque y/o procesamiento, el traslado del producto final, así como la mano de obra capacitada. Este conjunto de acciones deriva en la especialización de las regiones agroindustriales.

En el caso de los productos antes señalados, Appendini, Suárez y Macías identifican como una región agroexportadora el noroeste del pacífico y el bajío del país; los estados de Nayarit, Colima, Michoacán, Guerrero, Jalisco y Guanajuato forman parte de un corredor de gran importancia que se ha especializado en la producción de frutas y hortalizas, el cual posee vías comerciales con los principales centros de distribución del país y la frontera norte. Es importante señalar que “Estos corredores también trazan las rutas de los trabajadores agrícolas que participan en las cosechas” (1997, p.18).

La región agroexportadora propuesta por las autoras coincide, a excepción de algunos estados, con el desarrollo de la producción fresera a nivel nacional. De acuerdo con el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP), México ocupa el tercer lugar en la producción mundial de la fresa, la cual se cultiva en las regiones del noroeste, centro y centro-occidente. Figuran como principales productores, en orden descendente: Michoacán, Baja California Norte, Guanajuato, Estado de México, Aguascalientes, Jalisco, Baja California Sur, Puebla, Sinaloa y Tlaxcala, como ilustra al siguiente mapa. De tal manera que la infraestructura es aprovechada por los distintos tipos de productos y servicios que ofrece la agroindustria.



Mapa 3. Porcentaje del valor de la producción por entidad federativa. Fuente: SIAP 2019.

El principal destino de exportación de la fresa que se cultiva en el territorio mexicano es Estados Unidos. Durante las temporadas que este no produce la frutilla, nuestro país se encarga de cubrir su demanda. México cosecha fresa prácticamente todo el año, sin embargo, durante el periodo de noviembre a julio el promedio de obtención es más elevado, alcanzado su punto máximo en los meses de mayo y junio con un porcentaje de 20.6 y 26.1, respectivamente (SIAP, 2019).

El Estado de Michoacán ocupa el primer lugar a nivel nacional en la producción de fresa: en el periodo de 2018-2019 produjo un total de 454,958 toneladas; Baja California Norte 116,451 ton y Guanajuato 67,179 ton (SIAP, 2019). En correspondencia con los datos anteriores, la región centro-occidente posee el mayor número de instalaciones o infraestructura agroalimentaria, correspondiente a 4,762 u., georreferenciadas (SIAP, 2019). Entre los estados de Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Querétaro y San Luis Potosí se procesó el mayor volumen de alimentos correspondiente a 85 millones de toneladas, que representa el 29.6% de la producción nacional: con un valor de 398,647 millones de pesos, es decir el 35.1% del total de las toneladas obtenidas.

Retomando la propuesta de Appendini, Suárez y Macías para repensar las regiones agroexportadoras, así como la información estadística, podemos afirmar que existe una región especializada en el cultivo de la fresa que se extiende de la costa del Pacífico al centro del país, la cual ha desarrollado la infraestructura para el manejo de la frutilla, pero sobre todo una mano de obra capaz y eficiente para las labores del campo y la industria. Michoacán, de acuerdo con las autoras, posee una tradición en zonas productoras de aguacate y fresa para la exportación:

El estado de Michoacán ha tenido tradicionalmente zonas productoras para la exportación, como son la región de Zamora que incorporó el cultivo de fresa en los setenta, la comarca de Uruapan en donde desde los años ochenta ha crecido constantemente la superficie de plantaciones de aguacate y la zona de Tierra Caliente que se expande alrededor de la ciudad de Apatzingán, en el valle del mismo nombre, que ha sido una región de agricultura de exportación por casi cien años (1997, p.18).

A nivel estado el Distrito de Zitácuaro es el principal productor de fresa, tan solo en el año 2019 obtuvo una producción de 509,303 toneladas, seguido por el distrito de Zamora, Pátzcuaro, La Piedad, Morelia y Sahuayo³ (SIAP, 2019). En el Distrito de Zamora son las municipalidades de Zamora, Tangancícuaro e Ixtlán, como demuestra la siguiente tabla.

Avance de siembras y cosechas de fresa Año agrícola 2019 Riego + Temporal				
Distrito	Municipio	Superficie (ha)	Producción (ton)	Rendimiento (ton/ha)
		Sembrada	Obtenida	Obtenido
Zamora	Chavinda	188	10,558	56.159
	Chilchota	210	8,613	41.014
	Ecuandureo	63	3,541	56.200
	Ixtlán	930	42,036	45.200
	Jacona	910	51,460	56.550
	Tangamandapio	30	1,665	55.500
	Tangancícuaro	1,320	73,837	55.937
	Tlazazalca	25	1,219	48.750
	Zamora	2,650	149,290	56.336
Total		6,326	342,219	54.097

Tabla 1. Producción fresera en el Distrito de Zamora 2019. Fuente: SIAP (2019).

El Valle de Zamora, conformado por los municipios de Zamora y Jacona de acuerdo con Luis González y González (2009), será la región de análisis en esta tesis. Debido a que esta región posee una larga trayectoria de especialización en el cultivo de la fresa, además ahí es donde se concentra el mayor número de procesadoras, empaques, congeladoras y maquilas para el procesamiento de frutas y hortalizas a nivel estado. Según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 2019), el Valle de Zamora cuenta con 52 unidades georreferenciadas de las 92 que existen en Michoacán. El Mapa 4 muestra el número aproximado de trabajadores y empresas relacionadas con el empaque, conservación o procesamiento de alimentos que han sido georreferenciadas en el Valle, número que podría

³ El Distrito de Zitácuaro se compone de las municipalidades de Coatepec, Hidalgo, Irimbo, Maravatío, Tuxpan y Zitácuaro; Sahuayo por Jiquilpan y Pajacuarán; Pátzcuaro por Huiramba, Lagunillas y Tzintzuntzan, Morelia por Morelia y Álvaro Obregón; La Piedad por Angamacutiro, Churintzio, Jiménez, José Sixto Verduzco, La Piedad, Panindícuaro, Penjamillo, Puruándiro, Vista Hermosa y Zináparo.

ser mayor, ya que algunas maquilas laboran de manera informal en bodegas o establecimientos improvisados.

A partir de la información recopilada durante mi estancia en campo, identifiqué que los principales alimentos que se someten a proceso en las industrias son la fresa, el mango, el brócoli y la coliflor. En menor volumen se trabaja con frutas y hortalizas como plátano, limón, melón, ciruela, papaya, piña, cereza, durazno, manzana, guayaba y berries (zarzamoras, frambuesas y arándano).

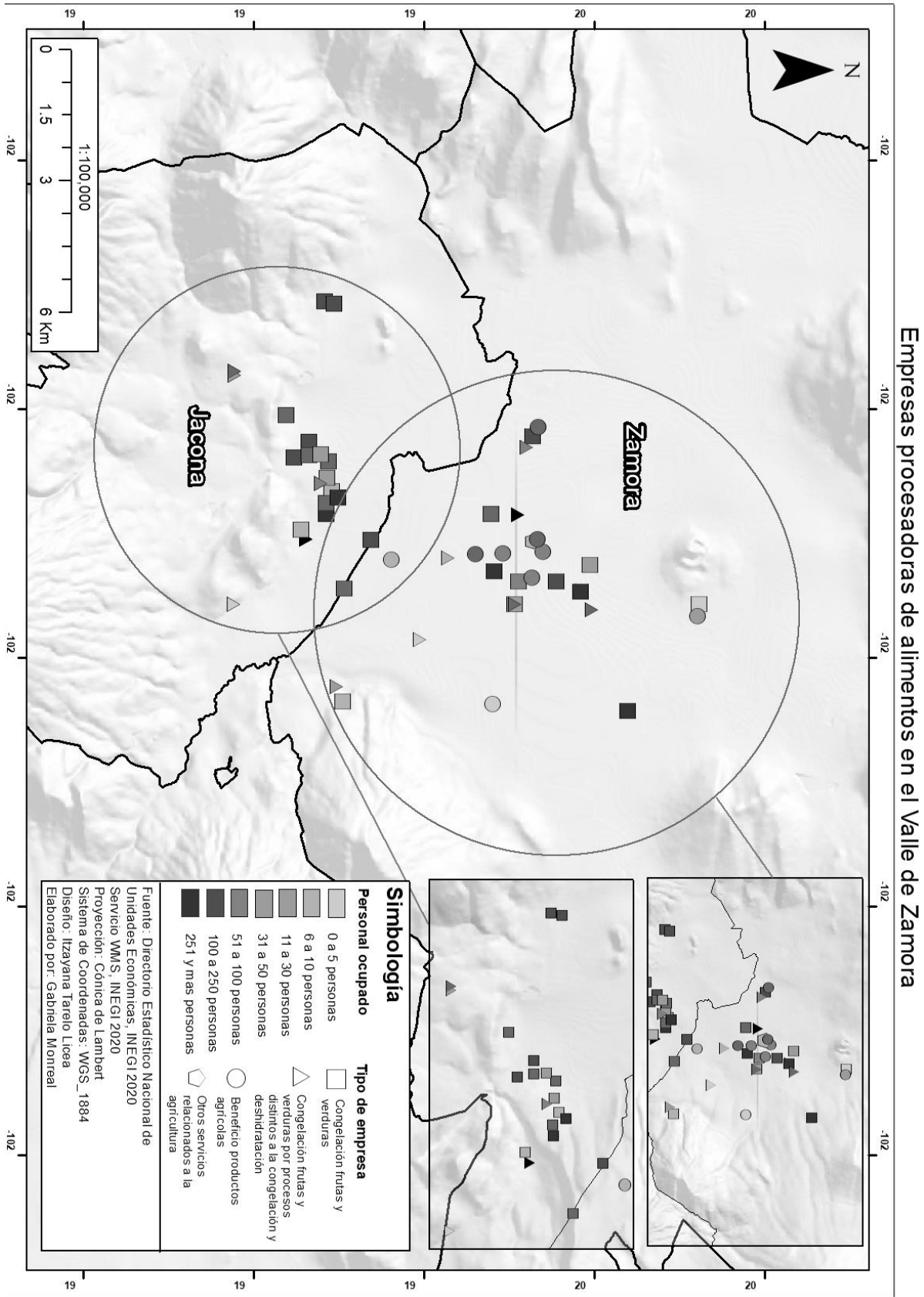
El siguiente calendario, elaborado con ayuda de mis interlocutores, ilustra el periodo de producción de frutas y hortalizas en las agroindustrias del Valle.⁴ De acuerdo con Manuel, ex supervisor de una maquila, durante el periodo de enero a marzo las procesadoras de alimentos trabajan solo con el 10% de la producción agrícola, ya que el 90% del fruto rojo se exporta fresco. Para él, uno de los problemas que enfrentan los agricultores es que cuando la demanda disminuye el producto se queda en el país, por lo cual deben abaratar su costo; relató que durante dos años consecutivos la capacidad de las procesadoras de la región fue insuficiente para procesar el volumen disponible, por lo cual algunos productores optaron por no recolectar la frutilla y esperar a que la planta se secase, tirar el producto o, en el mejor de los escenarios, vender a \$2 el kilo en el mercado nacional.

Calendario de producción de frutas y hortalizas en el Valle de Zamora

Producto	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Fresa	■											■
Mango						■						
Brócoli	■										■	
Coliflor	■										■	

Tabla 2. Calendario de producción en la agroindustria. Elaboración propia.

⁴ Cabe señalar que la temporalidad dista con la información proporcionada por el SIAP (2019), respecto a la producción agrícola, sin embargo, me parece pertinente recrear el calendario a partir de las versiones recopiladas.



Mapa 4. Empresas procesadoras. Elaborado por Gabriela Monreal Salinas 2020.

Calidad e inocuidad para tu consumo

La producción en la agroindustria local está sujeta a las demandas de las empresas transnacionales, así como a las exigencias del consumidor. El sistema agroalimentario contemporáneo se encuentra en constante transformación como consecuencia de la innovación tecnológica y la participación, cada vez más activa, del consumidor informado sobre los riesgos en la salud a partir de la ingesta de sustancias empleadas en el proceso o conservación de los alimentos (Appendini et al.,1997; Arellano, 1983; Hernández y Villaseñor, 2014). De ello se desprende una serie de normas y regulaciones en el tratamiento de los alimentos que han configurado el quehacer en las industrias.

Los atributos de calidad e inocuidad han estado presentes en las distintas etapas de la historia: lo que se ha modificado, para Morales y Ramírez, es "la jerarquía de unos sobre otros en función a la transformación de la producción doméstica en industrial" (2013, p.14). Siguiendo la propuesta de los autores podemos sostener que ambos conceptos son construcciones histórico-sociales que generan tensiones y reconfiguraciones en la producción de los alimentos y, en consecuencia, en los modelos de trabajo.

A partir de la proliferación de enfermedades ocasionadas por la ingesta de alimentos, desde hace más de cincuenta años, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, por sus siglas en inglés), así como la Organización Mundial de la Salud (OMS), establecieron un sistema de medición y principios jurídicos con el objetivo de "universalizar los numerosos y diversos procesos técnicos de producción, acondicionamiento, industrialización, mercadeo, sanidad, calidad e inocuidad de los alimentos" (2013, p.13).

Anteriormente la regulación de la calidad e inocuidad se encontraba en manos de las agencias gubernamentales; sin embargo, a partir de la universalización de los criterios, las corporaciones internacionales quedan a cargo de esta labor traspasando las fronteras del Estado. Para Hernández y Villaseñor dichos estándares de calidad juegan un papel crucial en la reconfiguración de las relaciones sociales, políticas y económicas de los sistemas agroalimentarios.

Ejemplo de lo anterior lo ilustra el testimonio de Daniel, ex reclutador de personal, quien narra que cuando el producto exportado no atiende los estándares de calidad e inocuidad, la consecuencia para los productores es la cancelación de la exportación por algún periodo, sin embargo, no podemos dimensionar el efecto que esto puede generar en todos aquellos implicados en la cadena productiva.

Las procesadoras trabajan a las necesidades de Estados Unidos. Si Estados Unidos te dicen, “¿sabes qué? me llegó un lote de fruta contaminada o que trae alguna bacteria”, les regresan toda la carga y les dicen "ya no me mandes en un mes", entonces de pronto puede parar la planta un mes (10/02/2019).

Desde una perspectiva crítica de Morales y Ramírez (2013) señalan que estas normas de regulación, sobre la calidad e inocuidad de los alimentos, han devenido en valores que únicamente fijan los límites aceptables de contaminantes que el ser humano puede tolerar sin riesgo de muerte o enfermedad, es decir que, dichas normas no exigen de la implementación de productos dañinos para la salud, solo se modera su uso.

A nivel local, Gregorio, empresario agrícola, narra que una vez que entran en vigor los acuerdos del Tratado de Libre Comercio, en el Valle de Zamora las normas sanitarias para el campo y la industria cambian; se regula el riego de los campos de fresa con aguas negras, se introducen los macro túneles y el acolchado. Para Javier, ex líder sindical, con el incremento de las normas inocuidad y el mejoramiento tecnológico para el tratamiento de las frutillas, se ha reducido la contratación de mano de obra, ya que en el pasado una empresa llegaba a emplear alrededor de 1,800 personas y ahora han reducido su número de trabajadores de base hasta 200.

Las normas de calidad e inocuidad responsabilizan a todos los individuos involucrados en la cadena de procesamiento de alimentos. Estas narrativas son reproducidas por los actores del Estado y se han fortalecido a partir de la Pandemia de Covid-19, durante el año 2020. Rubén Medina Niño, titular de la Secretaría de Desarrollo Rural y Agroalimentario (Sedrua), manifestó que se habían redoblado las medidas sanitarias en la industria alimentaria del estado de Michoacán, en coordinación con las autoridades del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria y con el Departamento de Agricultura de los Estados

Unidos (USDA), a donde se envía el 90% de las agro exportaciones: "Gracias a las buenas prácticas agrícolas y de sanidad agroalimentaria, nuestro estado garantiza la comercialización de productos sanos e inoctrinos tanto para el mercado local como el de exportación".⁵

Posteriormente, Medina señaló algunas medidas sanitarias que inmiscuían directamente a los trabajadores y las trabajadoras de la agroindustria. Expresó que se incrementaría el cuidado de la higiene en los cultivos, los empaques, los traslados de productos y las casas de los trabajadores.⁶ Un aspecto que llama mi atención es que estas regulaciones sean trasladadas fuera del trabajo, al hogar de las personas. Será interesante mirar como la pandemia transforma las nociones de inocuidad, así como los estereotipos y las regulaciones sobre los cuerpos quienes laboran para la agroindustria.

El acceso y consumo de alimentos por la población se encuentra mediado por factores políticos, económicos y socio-culturales. Las substancias o productos destinados a la alimentación poseen atributos que son construidos socialmente y se transforman con el tiempo. Morales y Ramírez (2013) distinguen los siguientes: nutritivo, es decir, que contiene substancias energéticas para realizar procesos fisiológicos, químicos y bioquímicos; saludable, que no hace daño, es inocuo y contribuye a conservar el estado físico, fisiológico, mental y social; simbólico que responde a prácticas culturales afirmadas en creencias religiosas, tradiciones y estereotipos; sibarítico que procura o estimula el pacer en su ingesta, estética, confort, buen gusto y estatus social.

Los patrones de consumo se transforman a lo largo del tiempo. En ocasiones la promoción de un alimento en particular obedece a interés económicos, pero también a nuevos discursos sobre la salud, ejemplo de ello lo podemos observar con el huevo. En el pasado se promovía el consumo diario de huevo en diversas presentaciones para el beneficio de la salud; no obstante, en los años 70's se comenzó a restringir su ingesta al ser asociado con el colesterol.⁷

⁵(2020, 24 de marzo). Redobla Michoacán medidas sanitarias para garantizar abasto alimentario. *Red 113*, <http://www.red113mx.com/2020/03/redobla-michoacan-medidas-sanitarias.html>

⁶ (2020, 31 de marzo). Industria agroalimentaria de Michoacán redobla medidas sanitarias. *Red 113*, <http://www.red113mx.com/2020/03/industria-agroalimentaria-de-michoacan.html>

⁷ Aunque existen diversas versiones sobre si es o no dañino para el consumo humano, en el imaginario el huevo es asociado con el exceso de colesterol, por lo que poco a poco las personas han comenzado a disminuir su consumo.

En la última década la fresa ha sido promocionada por los grandes beneficios para la salud. Contribuye a la pérdida de peso; reducen niveles de colesterol; es hidratante; previenen el cáncer y ayudan a mejorar la vida sexual⁸. En Japón las fresas blancas son consideradas un producto de lujo que puede alcanzar un costo de hasta 9 dólares la pieza: “Aunque el sabor es similar al de los frutos rojos, la variedad blanca tiene sus ventajas: mancha menos, atrae menos pájaros durante su cultivo, y las plantas resisten algunas enfermedades. Y quizás lo más importante: cuestiona las ideas preconcebidas”.⁹

Para Arellano (1983) las agroindustrias producen alimentos con un alto valor agregado. En los países de destino se han vuelto accesibles para la mayor parte de la población, en tanto que en los lugares de origen solo la clase alta puede pagar por ellos. Además de que el consumidor en el extranjero cuenta con el poder adquisitivo, puede acceder a ellos en cualquier estación del año. México cultiva fresa durante todo el ciclo agrícola para satisfacer la demanda de E.U.A. A este tipo de alimentos; que se producen a gran escala, con métodos estandarizados, y sin anclaje territorial, Hernández y Villaseñor los llaman “objetos comestibles no identificados” (2014, p.561). En una entrevista sobre la promoción de una marca de relojes, Charles Viloz, vicepresidente y director de Ventas Internacionales de Longines, dice una frase que me parece sintetiza lo expuesto en este párrafo:

Encontrar fresas en medio del más crudo invierno suizo, eso es el lujo para Charles Viloz y no el precio o la exclusividad con que se ofertan los productos. Para el vicepresidente y director de Ventas Internacionales de Longines, los relojes de la firma quieren ser esas fresas: un producto escaso, de gran calidad, pero disponible en cualquier lugar del mundo a un precio razonable.¹⁰

En resumen, la industria alimentaria se ha convertido en una empresa globalizada que excluye de su mercado a los pequeños campesinos y productores que no tiene la capacidad

⁸ Nabor, Andrea (2020, 15 de marzo). Beneficios de las fresas. La fresa es una de las frutas más refrescantes durante primavera, es rica en antioxidantes y minerales y trae diversos beneficios a la salud. *El Universal*, <https://www.eluniversal.com.mx/menu/fresas-propiedades-usos-y-beneficios-la-salud-de-este-fruto>

⁹ Harper, Christine (2019, 24 de mayo). ¿Fresas blancas? El producto de lujo en Japón. *El Financiero*, <https://www.elfinanciero.com.mx/buena-vida/fresas-blancas-el-producto-de-lujo-en-japon>

¹⁰ Valle, Ana (2019, 20 de julio). El lujo de encontrar fresas en invierno. *Expansión*, <https://expansion.mx/empresas/2019/07/20/el-lujo-de-encontrar-fresas-en-invierno>

económica para competir con las innovaciones tecnológicas. Considero que estas normativas reproducen estereotipos y prejuicios sobre los cuerpos de las personas que trabajan durante toda la cadena productiva. Mostrando a los jornaleros (as) y obreros (as), como un otro; posible agente de contaminación y riesgo. Aunado a ello, estas normativas moldean los sistemas de producción y la mano de obra en las empresas a nivel global y local. Finalmente, vale la pena continuar reflexionando sobre los costos sociales y ambientales que implica producir un alimento sibarítico, bajo un modelo de desigualdad estructural.

Prefacio a la especialización fresera en el valle

El valle de Zamora ha sido consagrado por sus favorables condiciones ambientales al poseer tierras fértiles y encontrarse dentro de la mayor cuenca hidrológica de México: Lerma-Chapala-Santiago (Dzib, 2007). De acuerdo con Jesús Álvarez del Toro, cronista de la ciudad, la llegada del ferrocarril en 1899 posibilitó la distribución de granos básicos; trigo, frijol, maíz, sorgo, milo y jaramago, al resto del país, convirtiéndose en un proveedor de gran importancia.¹¹ En dicho periodo la producción agrícola estuvo en manos de hacendados que poseían el manejo de los recursos hídricos para la agricultura (Almada, 2001).

Con el reparto agrario durante la presidencia de Lázaro Cárdenas (1934-1940), se reconfigura parcialmente la agricultura en el valle. Digo parcialmente, ya que, algunos campesinos rechazaron las tierras a consecuencia de la campaña “anti-agrarista” que la iglesia promovió desde los pulpitos, la cual exigía a los campesinos fidelidad a sus patronos o, en consecuencia, habrían de ser condenados (Dzib, 2007; Almada, 2001). Gustavo Verduzco señala que el reparto fue desigual, si bien algunos ejidatarios se beneficiaron, también ocurrió que unas pocas familias se enriquecieron. Éstas formas de control político y económico “propiciaron una verdadera estratificación del campesinado regional” (1992, p.107), que se vería acentuada con la introducción de cultivos comerciales.

La inversión en campo en el Valle de Zamora comenzó desde el mandato de Cárdenas; sin embargo, durante el sexenio de Manuel Ávila Camacho (1940-1946), se apuesta por los

¹¹ Comunicado personal 2019.

cultivos comerciales de papa, cebolla y jitomate (Dzib, 2007). La creación del Distrito de Riego (1938); la desecación del valle; la ampliación del sistema de riego (1955) (Verduzco, 1992); la construcción la carretera México-Morelia-Zamora-Guadalajara que facilitó el intercambio comercial; así como la creación de bancos privados (Dzib, 2007), fueron parte de los factores que favorecieron el progreso de la Revolución Verde (1940-1970), en la región. Cabe señalar que la ejecución de la Revolución Verde mermó la participación de aquellos ejidatarios que no contaban con el capital económico para adquirir los insumos necesarios, acentuándose las diferencias que se habían vislumbraron durante el reparto agrario.

La década de los sesenta fue un periodo de transformaciones significativas para el valle de Zamora, pues comienza a difundirse el cultivo de la fresa para la exportación. El ingeniero Vega (2005), narra que desde 1938 ya se sembraba a pequeña escala la variedad KLONDIKE, conocida como fresa corriente, en la región. Es en el año de 1960 cuando se importa de EE. UU. la variedad Florida 90 o fresa fina. Dzib (2007) apuntala que empresas trasnacionales, con sede en el estado de Guanajuato, recurrieron a Zamora con el objetivo de adquirir materia prima para cubrir la demanda de sus importaciones. Es así que la producción del fruto rojo se prioriza sobre los demás. La cosecha fue exitosa y rápidamente se convirtió en un foco de atracción para los inversionistas nacionales y extranjeros, pero sobre todo para un gran número de jornaleros provenientes del interior de Michoacán, así como de los estados Jalisco, Guanajuato y Sinaloa.

El cronista de la ciudad recuerda que entre 1960 a 1980, era común observar a hombres dormir afuera de la estación del tren de la ciudad de Zamora, donde los agricultores o enganchadores llegaban a contratarlos para el jornal. Los migrantes comenzaron a traer consigo a sus familias para establecerse en asentamientos irregulares en las periferias de Jacona y Zamora, bajo condiciones de precariedad y pobreza. La fresa, decían algunos observadores locales, “es un imán de pobreza” (Feder, 1977, p.109).

Ante la bonanza fresera en Zamora, empresas de capital privado comenzaron a invertir en industrias procesadoras de alimentos. Para Dzib de esta manera culmina la consolidación de la Revolución Verde: la agricultura adquiere una especialización productiva, debido a que

“se dota de técnicas muy intensivas de capital y vincula la economía regional al mercado externo para la obtención de divisas” (2007, p.41).



Fotografía 3. Monumento a la fresa Jacona. Fotografía propia 2019.

Hasta entonces el trabajo fabril en el valle consistía en pequeñas fábricas de veladoras, cigarrillos, suéteres y rebozos. Es en 1960 cuando el trabajo obrero toma nuevas dimensiones, de acuerdo con Flor Urbina “la demanda de trabajadores se incrementó sin precedente alguno y la producción se insertó en el mercado mundial al comercializarse los productos principalmente en los Estados Unidos de Norteamérica” (2006, p.47).

Gregorio, ex presidente municipal de Jacona y empresario agroindustrial, narró que la primera empresa empacadora y congeladora de fresa se establece en el año de 1949 en el municipio de Irapuato, Guanajuato. Dicho evento resulta relevante para él porque adjudica la contratación de agricultores locales al crecimiento agroindustrial del estado vecino. Por su parte Vega (2005), registra que en 1960 se fundó en el municipio de Jacona la Empacadora GOLFARN S.A. Consecutivamente en Zamora se instaura la Congeladora Azteca S.A. y

Congeladora Chiquita S.A. (1961), Congeladora Olimpia S.A. (1962) y la Empacadora INTERMEX S.A. (1963), en el municipio de Jacona.

Para 1975, de acuerdo con Morett (1991), se habían establecido un total de 15 agroindustrias en la región, resultado de la fiebre del oro (Feder, 1977). Con el pasar de los años algunas de empresas han desaparecido: otras han cambiado el nombre o la razón social, fenómeno que observé con frecuencia en el registro de las agroindustrias realizado por Vega (2005).

Explica Morett (1991) que al comienzo el campo y la industria eran esferas separadas. En tanto que la primera pertenecía a los productores del Valle, la segunda se encontraba bajo el control del capital trasnacional. La producción era dependiente económicamente de este último, por lo cual los agricultores se encontraban sujetos a las condiciones de los foráneos, no obstante, con el tiempo el proceso se “automatiza”, puesto que los agricultores se inmiscuyen en ambos campos. Ejemplo de ello se observa con Anáhuac, que marcó el parteaguas para las empresas consecutivas.

De cualquier manera, la operación de esa empresa [Anáhuac] con capital exclusivamente jaconense significó el inicio de la apropiación completa del ciclo productivo de la fresa -desde el cultivo, hasta la exportación- por parte de un grupo de grandes productores ejidales; y asimismo, significó para ese grupo de agricultores la retención de un valor que antes se quedaba en manos de las trasnacionales, y por tanto, el inicio de un proceso más intenso de acumulación [...] el funcionamiento de Anáhuac simbolizó la metamorfosis de los agricultores industriales (Dzib, 2007, p.70-71).

En 1975 los inversionistas extranjeros comienzan a retirarse de la agroindustria y ponen en venta los inmuebles, que fueron adquiridos por productores particulares y/o asociaciones locales, explicó Gregorio. Por ejemplo, Intermex que fue adquirida en 1990 por una asociación de productores de la cual Gregorio formaba parte. La congeladora operó por alrededor de cinco años, hasta que la vendieron a causa conflictos internos. Este fenómeno, para mi interlocutor, es consecuencia de la pérdida del control de los extranjeros o “gringos”, en la actividad fresera y la creciente competencia de los empresarios locales. Aunque los inversionistas se retiraron, la relación de dependencia con los *brokers* o intermediarios se mantuvo, ya que, para las compañías pequeñas era difícil establecer relaciones con el comprador norteamericano.

El análisis de Morett (1991), que coincide con el fenómeno relatado por Gregorio, apunta a una nueva forma de dominación a distancia de las compañías trasnacionales, que genera la especialización de una zona fresera a partir de un modelo tecnificado. Ejemplo de ello lo ilustra la compañía Euro Semillas empresa que, desde el año 2000, se ha encargado de cobrar los derechos de patente de las plántulas producidas por la Universidad de California (Vega, 2005). La dominación a distancia otorga diversas ventajas a las empresas trasnacionales particularmente en el tema del manejo del medio ambiente y los derechos laborales, ya que, el responsable se deslocaliza.

La agricultura de exportación fue el parteaguas para el desarrollo económico de la región, empero, la participación de Zamora en el mercado global trajo consigo cambios sociales significativos, como la integración de las mujeres al trabajo asalariado. Gracias al cumulo de conocimientos que se han adquirido y transmitido de una generación a otra, por más de cinco décadas, podemos reconocer la existencia de una mano de obra femenina especializada en los distintos procesos que demanda la agroindustria.

Cadena trófica: Maquilas, Congeladoras y Procesadoras

Igual que en una cadena trófica la agroindustria establece relaciones de poder y dependencia al necesitar del trabajo de las pequeñas y medianas empresas para sostener a las grandes productoras y exportadoras. A partir de la información recopilada identificó tres tipos de manufacturas; maquilas, congeladoras y procesadoras.

La maquila, como lo describió el empresario zamorano Ignacio, se encarga de realizar la primera fase del proceso que consiste en seleccionar, cortar vegetales, *despatar* la fresa y/o *descachetar* el mango, de acuerdo a las exigencias de las procesadoras. La ejecución de dichas tareas demanda poca infraestructura, basta con colocar mesas de acero inoxidable para trabajar el producto al interior de una bodega o finca. En los últimos años es cada vez más común observar la proliferación de estas empresas en el valle.

En la fotografía 4 podemos observar una maquila en un espacio que anteriormente fungía como bodega. En ella un grupo de personas, integrado mayoritariamente por mujeres, pelan

y cortan la pulpa del mango, con un cuchillo curvo. Como parte de la infraestructura podemos identificar los ventiladores y las mesas de acero.



Fotografía 4. Descachetado de mango en una maquila de Zamora. Fuente: Interlocutor.

La informalidad y temporalidad son características innatas del trabajo en la maquila, pues los empleados carecen de prestaciones laborales e incluso deben costear su propio uniforme; bata, cubrebocas, guantes y escafandra, y herramientas de trabajo; uña para el despate¹² y cuchillo para el corte. De acuerdo con Ignacio durante la temporada alta su maquila tiene la capacidad de procesar 10 toneladas al día. En ese periodo emplea alrededor de 46 personas, en tanto que en temporada baja más del 90% del personal es despedido; las tareas de mantenimiento son cubiertas por 4 trabajadores. En este tenor son comunes los abusos y violaciones a los derechos, tal como relata Rafael, ex enganchador:

Normalmente casi en todas [las maquilas] no les pagan a la semana, sino que dejan una semana de depósito y hasta los 15 días les pagan, entonces es como más informal. Incluso la gente ya al último le anda batallando para que les paguen la última semana (29/01/2019).

¹² El despate es un concepto que se utiliza en la industria de la fresa para referirse al proceso inicial al cual es sometido la frutilla, que consiste en arrancar el pedicelo y las hojas de cada una de las fresas.

Cabe resaltar que en la mayoría de los casos las maquilas son emprendimientos de empresarios locales que buscan alquilar sus servicios de manufactura a las grandes empresas, ya sea nacionales o extranjeras. No obstante, un fenómeno común es la subcontratación que ocurre de la siguiente manera: Una procesadora instaura una maquila bajo una nueva razón social con el objetivo de aumentar el volumen y disminuir los gastos de producción. El abaratamiento de la manufactura se obtiene gracias a la desprotección de la mano de obra. Un ejemplo lo podemos observar con la maquila Galva perteneciente a la procesadora PROFUSA, ambas con sede en Zamora.

En escala ascendente ubico a las congeladoras. Este tipo de empresas comenzaron a proliferar en el Valle durante la década de 1960 a 1970, representando un avance tecnológico en el procesamiento de alimentos que hasta entonces se limitaba al empaque. Algunas de las primeras empacadoras cambiaron de razón social e incluyeron nuevas tecnologías, tal es el caso de la Empacadora GOLFARBS, la primera en instaurarse en Jacona en el año de 1960, misma que en 1965 se convierte en la Congeladora Morales. Aunque estas fueron producto del capital extranjero posteriormente pasaron a manos de inversionistas locales.

En las congeladoras las frutas y verduras también se seleccionan y cortan, no obstante, poseen mayor equipamiento para la ejecución de diversos tratamientos como la sanitización, el triturado, la congelación rápida de manera individual (IQF por sus siglas en inglés) y el Pure-Pak.¹³ Al igual que las maquilas, éstas tienen en las procesadoras a su principal comprador, no obstante, su mercancía posee un mayor alcance y distribución a nivel local y nacional. El producto más comercializado son las cajas de fresa, mango y durazno azucarados o con crema pastelera, que podemos encontrar en los supermercados y ferias como la que se muestra en la siguiente imagen.

¹³ El pure pack es un modo de empaque de la fresa en cajas de cartón. Previamente se somete a un proceso en donde se tritura y mezcla con grandes cantidades de azúcar para después ser congeladas. Por ejemplo, las fresas azucaradas que venden en las ferias de las ciudades.



Fotografía 5. Caja de fresas. Fuente:

Finalmente, se encuentran las procesadoras. En ellas se elabora una gran diversidad de productos industrializados sobre una amplia gama de frutas y vegetales como bases para yogurt y helados, mermeladas, jarabes, salsas, así como alimentos frescos, congelados y deshidratados. Las procesadoras atienden la demanda de empresas nacionales y extranjeras como supermercados, panificadoras e industrias lácteas.

Una frase que resume la relación jerárquica entre los distintos tipos de industrias es la dicha por mi interlocutor Ignacio “[las procesadoras] son nuestro Estados Unidos”. Las relaciones de poder y dependencia se reproducen en todas las escalas, en tanto que las procesadoras se encuentran sujetas a las normas de inocuidad y la demanda de un mercado transnacional, a nivel local las congeladoras y maquilas necesitan de la relación con las más grandes.

Ignacio recuerda que la parte más difícil de apertura la maquila ha sido obtener clientes. Fue gracias a la persistencia y, principalmente, al capital social que posee por pertenecer a grupos privilegiados de Zamora, que estableció contrato con una procesadora. Él describió ésta la relación laboral como un matrimonio que demanda ser “fiel”, ya que, trabajar para otras procesadoras puede causar el término del contrato, acción que mi interlocutor calificó como “celosa”. La agroindustria es “una mafia” dijo para referirse a al actuar cotidiano y a las

relaciones que se establecen entre los empresarios; considera que las empresas utilizan las grietas legales para el desvío de recursos y la disminución de los costes de producción.¹⁴

A diferencia de los dos tipos de empresas anteriores, las procesadoras ofrecen mejores condiciones laborales a sus empleados y empleadas. Mila, ex obrera de AGRANA, considera que esta es una de las mejores empresas para laborar, ya que otorga prestaciones que otras no tiene; aguinaldo, jornadas de ocho horas, uniforme gratuito, pago del transporte, seguro y utilidades, así como la celebración de navidad, día de las madres y día del niño, festividades que las obreras consideran importantes. Algunas de estas empresas, como AGRANA, manejan un discurso de responsabilidad social, en el cual dicen rechazar el trabajo infantil, sin embargo, aunque dentro de los márgenes de la empresa se atiendan estas normativas, la realidad es que en las maquilas y congeladoras hay menores de edad trabajando.

Es mi objetivo visibilizar que existe una relación desigual desde el comienzo del proceso productivo. Las pequeñas empresas se encuentran reguladas por las grandes y estas a su vez por las normativas del mercado trasnacional. No obstante, son las obreras quienes con su trabajo mueven los engranes de la industria y quienes amortiguan los costos de las relaciones de poder entre empresas.

En el pasado la forma de contratación de mujeres para el trabajo en la agroindustria era a través de los enganchadores que acudían a las comunidades circunvecinas al valle. Esta metodología se sigue manteniendo hasta nuestros días e incluso ha expandido sus fronteras a otros Estados de la república. En este sentido, la experiencia y los testimonios de Rafael y Daniel resultan relevantes para comprender los parámetros bajo los cuales se elige la mano de obra.

Desde hace algún tiempo los transportistas locales han visto una oportunidad de negocio en el reclutamiento de personal para el campo y las procesadoras. De forma particular ofrecen el servicio de transporte diario del personal, de su lugar de origen al trabajo, así como la búsqueda de mano de obra:

¹⁴ Ejemplo de ello lo podemos observar con el manejo de los desperdicios. Durante la temporada de mango en julio de 2021 constante que los desperdicios de la fruta eran arrojados en un terreno baldío que se localizaba a espaldas de la escuela pública CBTIS.

Gente particular que tenían camioncitos que decían “bueno pues yo puedo hacer el transporte” y esas son personas particulares que son contratadas a su vez por las empresas. Por ejemplo, ellos van a la empresa y dicen “¿sabes qué? pues yo te consigo tanta gente ¿cuánto me pagas?”, y ellos a su vez contratan gente... nosotros hacíamos labor como de reclutamiento, por ejemplo, hacíamos convocatorias o voceando eso en los ranchos “Hay trabajo para una empresa, se paga a tanto la caja, se trabaja de tantos días” (Rafael 29/01/2019).

Para reclutar personal los transportistas acuden a comunidades rurales mestizas e indígenas circunvecinas al Valle; La Cañada de los Once Pueblos, La Cantera, La Piedad, Numaran, Ecuandureo, Sahuayo, Jiquilpan, Vista Hermosa, Emiliano Zapata, Tangamandapio, Cotija, Ixtlán, así como a La Barca, Jalisco y Pénjamo, Guanajuato. Algunas de las empresas demandantes son AGRANA, AGROSUPERIOR, OPUS FOOD y PROFUSA.

Sin embargo, el reclutamiento de personal para la agroindustria ha trascendido las fronteras regionales, ya que, algunos empresarios optan por viajar a estados como Hidalgo, Oaxaca o Chiapas para obtener mano de obra subvalorada. En dichos lugares Daniel, mi interlocutor, se encargaba de brindar información sobre los requisitos y las prestaciones laborales que otorgaban las empresas como Grupo Fresa, OPUS FOOD, AGROSUPERIOR y Santa Rosa. A través de carteles, folletos o voceando, ingresaba a las distintas comunidades para invitar a las personas.

Las empresas ofrecen alojamiento gratuito con servicios básicos como agua, luz y gas, durante el cumplimiento del contrato laboral. Para ello alquilan hoteles, quintas o casas de campo que adaptan con literas y baños portables. Al escuchar el relato de Daniel, me preguntaba sobre ¿cuáles eran las ventajas que otorgaba traer personal de otros estados si implicaba un aumento de los costos al tener que proporcionar transporte y vivienda?

De acuerdo con Daniel, las empresas prefieren llevar personal al Valle de Zamora porque su mano de obra es más barata que la de las trabajadoras y los trabajadores de la región. Perciben a los migrantes como personas que tienen experiencia y capacidad, pero sobre todo que están dispuestas a realizar trabajos pesados. Aunado a ello, la lejanía con su lugar de origen les garantiza que cumplirán con el contrato al carecer alternativas laborales y redes de apoyo.

Yo creo que se trae personal de fuera porque están acostumbrados al trabajo de campo, al trabajo duro. No cualquier persona entra a un invernadero, entra a campo, se tiene que tener

condición hacia el campo. Aquí también en los alrededores hay mucha gente de trabajo de campo, pero se opta por traer gente de fuera para que hagan un compromiso de que les aguanten el temporal. Cuando es gente de la región, ven otra opción mejor o "en esta congeladora están pagando un poquito mejor" se salen, no aguantan. Entonces cuando se trae gente de fuera y se hace un contrato de trabajo "¿sabes qué? se trabaja así: si la mayoría me cumple el contrato de seis meses se les pone el viaje de regreso [a casa]. Se ponen condiciones, se hacen cláusulas, en el contrato dice, si la mayoría me cumple el contrato, les ponemos el transporte de regreso" (10/02/2019).

Un fenómeno común en el Valle es la rotación de personal. Con frecuencia los y las trabajadoras abandonan sus empleos en la agroindustria por diversos motivos, algunos están relacionados con la búsqueda de mejores condiciones laborales. Ello se ha convertido en una problemática para los empresarios que carecen de mano de obra suficiente durante las temporadas altas de producción. Por ello, la vulnerabilidad en la que se encuentran los y las migrantes debido a la lejanía con su terruño otorga ventaja a los empleadores, como relata Daniel:

Porque tienen más opciones [la población local]. Como viven aquí y tienen familiares que de cierta forma... tienen una mentalidad: "trabajo es lo que sobra, si me salgo de este trabajo después consigo otro" y se les hace fácil eso. Más sin en cambio la gente que viene de fuera no tan fácil deja un trabajo, se la piensa más porque como vienen de fuera y quedarse sin dinero o sin familia y sin amigos eso es más difícil renunciar al trabajo, decir, "¡ah! pues no me gustó me cambio a otro lado", sí, pero ¿dónde te vas a quedar? la empresa que te está contratando te está dando el hospedaje, si tu buscas por otro lado y no cumples con tu contrato de trabajo pues ya vas a tener que pagar tu renta, todos tus gastos por tu cuenta (10/02/2019).

Hace cinco años Paty y su esposo migraron de la costa de Oaxaca a Zamora, contratados por la empresa Fruveza. Recuerda que al inicio tenía desconfianza porque el trayecto duró más de lo estimado "Ya habíamos hecho más de 12 horas y no llegábamos, y no llegábamos. Nos empezamos a preocupar de que fuera tanto tiempo, ya ves que a veces pues los contratan y es para hacerles otras cosas, secuéstalos o algo" (26/04/2019).

Al comienzo Paty laboró en el campo, en el corte de la fresa. Posteriormente, el empleador le propuso a ella y a los otros trece trabajadores ir a las procesadoras en el turno de la tarde, es decir, tenían doble jornada laboral. Ella evaluó que, aunque en el campo ganaba más, las

tareas en el área de producción le resultaban más sencillas, por lo que decidió únicamente trabajar en ésta última.

Nos agarraron para aguantar mucho en el trabajo, porque ahora sí que como era contrato, nos pagaron la renta, nos pagaban todo... y por eso era que teníamos que trabajar las horas que ellos nos decían. A todos nos metieron ahí en el IQF, en el área congelada y teníamos que aguantar ahí hasta que terminara la hora (26/04/2019).

El contrato laboral tenía una duración de un año. El empleador acordó que si todos permanecían hasta el final de la temporada les pagarían el transporte, no obstante, de quince trabajadores solo ella y su esposo perduraron. El resto fue renunciando con el paso del tiempo, por lo cual, les tocó costear el pasaje de regreso a casa.

Paty y su esposo permanecían largos periodos en Zamora. Luego regresaban a Oaxaca y vivían por algunos meses de sus ahorros, pero finalmente decidieron asentarse en el valle de forma indefinida. De acuerdo con mi interlocutora, en su comunidad las oportunidades de empleo son limitadas; la mayoría tienen que ver con servicios y la agricultura es de temporal.

Una pareja que conocieron los invitó a trabajar en las procesadoras de esparrago en el municipio de Maravatío, Michoacán. Ella se empleó en las bandas y su esposo en el área de IQF. Paty recuerda que las jornadas eran extenuantes pues comenzaban a las 4 o 5 de la mañana y finalizaban a las 11 o 12 de la noche.¹⁵ El patrón no les permitía faltar, cuando estos se ausentaban, llegaba a buscarlos a los lugares donde pernoctaban. Narró con gracia que cuando las y los trabajadores faltaban por motivos de salud, el patrón los llevaba al doctor y se aseguraba de conocer el padecimiento, si era grave les permitía quedarse en cama a descansar, de lo contrario, se los llevaba a trabajar “Hasta nos podía dar el piquete de que no tenemos nada y no, no valía la pena”, dijo. Recuerda que el patrón les brindó una casa antigua para vivir, que tenía paredes de madera y techos de lámina por los que se colaba el viento y se sentía frío “ahí si nos fue mal”, dijo. Además, carecían de servicios como luz y agua. Para bañarse debían captar agua fría en botes. Debido a estas condiciones solo duraron dos semanas en la comunidad.

¹⁵ El esparrago es un alimento delicado que se marchita con rapidez por lo cual deben procesarlo a la brevedad.

Actualmente ella no trabaja porque debe quedarse al cuidado de su hija, quien acude por las tardes a la escuela primaria. Debido a que carece de familiares y redes de apoyo no tiene a quien delegar el cuidado de la pequeña. Aun así, en ocasiones se va a despatar fresa a Fruveza, pero le da pendiente tener que dejarla sola. Su esposo es el que lleva los gastos del hogar. Lo que a Josefina le gusta de Fruveza es que son más comprensivos y le otorgan prioridad por ser de fuera.

El Valle de Zamora atravesó por un significativo proceso de especialización agrícola e industrial, que ha posicionado a la región como productora número uno de fresa, a nivel nacional. Además del desarrollo tecnológico, ha moldeado una mano de obra calificada para el cultivo y procesamiento de la frutilla. Las normas de calidad e inocuidad que la agroindustria dicta, ha construido nociones y disciplinamiento sobre los cuerpos que designa como aptos para el desarrollo de esta actividad. Además de las nociones sobre el cuerpo, la agroindustria fresera de la región se fue constituyendo haciendo uso del contexto local en el que imperaban estrechos cánones de género para la creación de una mano de obra con características particulares, como veremos en el próximo capítulo.

III “HAY QUE SER VALIENTE PARA SALIR A TRABAJAR”: RUPTURAS Y CONTINUIDADES DE LAS CREENCIAS MORALES

Señor, tu creaste el trabajo para que el hombre pudiese valorizar su propia vida.

Con el trabajo, ofreces a cada uno la oportunidad de aprender a vencer obstáculos y
saborear victorias [...]

Sin trabajo no sentimos satisfacciones ni recibimos recompensas valiosas.

Gracias a ti, Señor, sabemos trabajar y producimos en la naturaleza transformaciones útiles.

Novena a la Preciosísima Sangre de Cristo

La región del Valle de Zamora se ha caracterizado por su gran apego al catolicismo: desempeñando un papel activo en coyunturas históricas como la Guerra Cristera (1926-1929). La religiosidad permanece viva y la podemos palpar en distintas manifestaciones, por ejemplo; la mayoría de las escuelas privadas, que son consideradas prestigiosas, son administradas por órdenes religiosas;¹⁶ es común observar a las personas detenerse frente a los numerosos templos de la ciudad para persignarse; la celebración de la Virgen de Guadalupe es la más grande del valle, nueve días previos al 12 de diciembre los barrios y las arterias principales de la ciudad se paralizan por la colocación de altares, así como por el arribo de peregrinos y danzantes a la explanada del Santuario Guadalupano.

En “Cultura y desarrollo. Una etnografía de las creencias de una comunidad mexicana”, Lourdes Arizpe toma como lugar de estudio Zamora, Michoacán. La autora señala que se trata de una cultura con raíces en las tradiciones del Occidente de México y el catolicismo “La cultura católica tradicional y la cultura actual de la región corresponden a una vertiente

¹⁶ Entre la población de Zamora impera la idea de que la educación privada es de mayor calidad. Sin embargo, la mayoría de estas instituciones son abiertamente católicas. Mi familia compartía la idea anterior, por ello, desde niña me formé en colegios donde se impartían clases de religión, se celebraban fiestas católicas y nos llevaban a misa. Mi educación, particularmente sexual, se encontraba atravesada por un sesgo moral que reforzó prejuicios.

conservadora de la cultura mexicana, vertiente que ha sido muy poco estudiada en México” (1989, p.38), pero ¿cuál es la relación entre religión y trabajo agroindustrial?

La influencia de la iglesia en la configuración del mercado laboral

Durante la búsqueda de antecedentes históricos sobre la inserción de las mujeres al trabajo fabril, gracias a los estudios realizados por diversas autoras (Urbina, 2006; Ypeij, 1998; Rosado, 1989), encontré que la iglesia ejerció gran influencia en la configuración del mercado laboral, principalmente en la agroindustria. Al comienzo fue una gran opositora de la participación femenina: posteriormente fungió como institución legitimadora, mediando las relaciones entre obreras y empresarios, y vigilando el cumplimiento de la buena conducta en las mujeres. A partir de ello podemos sostener que la moral católica es sin duda una característica de la agroindustria del valle: las nociones que las obreras poseen sobre trabajo, maternidad y cuerpo, se encuentran vinculadas al sacrificio, la fidelidad y la resignación, valores exaltados en el catolicismo.

Hasta antes de 1960 las mujeres del valle se encontraban confinadas al hogar. Ypeij (1998) y Arizpe (1989) registran que en la región era común el rapto y/o violación de jóvenes. En la búsqueda hemerográfica que realicé en el archivo municipal encontré algunas actas de denuncia de las madres de las víctimas que datan de la década de 1920. Posteriormente, en El Colegio de Michoacán, consulté periódicos locales de 1980-90 que daban cuenta de la misma problemática,¹⁷ es decir, que las mujeres de la región fueron secuestradas y violadas sistemáticamente por alrededor de sesenta años. El contexto de violencia exacerbada hacia las mujeres fue la justificación para que permanecieran en casa, pero también el método para asegurar el orden patriarcal. En Zamora para las mujeres el encierro es real y la violencia es endémica, dijo Arizpe en 1989.

Es también endémica la violencia contra las mujeres. Su movilidad geográfica, su trabajo fuera del hogar y hasta su forma de ser, se ven limitados, sobre todo en los pueblos aledaños, por el temor a ser atacadas. En su forma más extrema a ser violadas y, en el caso de las

¹⁷ En el momento en que encontré dicha información la descarte al no considerarla relevante para el análisis, sin embargo, al llegar hasta aquí he caído en cuenta que esas violencias como medidas de control desempeñaron un papel importante y no se deben descartar en el análisis del ser mujer en la región.

jovencitas, a ser robadas [...] Vale destacar esta violencia soterrada porque se trata de un fenómeno que no se menciona en relación con la sociedad ni con las clases sociales ni con la cultura. Y, hay que destacar, no se percibe siquiera como "problema" (Arizpe, 1989, p.101).

Paulatinamente la situación para las mujeres en la región se ha ido transformando, no obstante, no debemos olvidar la influencia de los cambios nacionales e internacionales en el contexto local. Entre 1940-1950 existió un incremento de participación femenina en el mercado laboral, como resultado de la migración de grandes contingentes de hombres hacia Estados Unidos, a través del Programa Bracero¹⁸ (Verduzco, 1992). La partida de los varones abrió las puertas a la contratación de mujeres, quienes fueron consideradas mano de obra disponible y barata. No obstante, la gran mayoría continuaba trabajando desde casa en actividades estimadas como propias de su género: la crianza de animales, la elaboración de tortillas y bordados, así como la enmienda, el lavado y/o planchado de ropa, como lo ilustra el siguiente testimonio:

Del sesentaicinco para acá, era muy difícil que tu mamá o mi mamá salieran a trabajar como domésticas en cualquier casa. Si tu mamá o mi mamá eran gente jodida, pues hacían tortillitas, por eso ahí tenemos maquinas tortilladoras, y las vendían por docenas, por diez. Si era mucha la necesidad, pues esa misma mujer lavaba por docenas de ropa, pero era difícil que saliera de su casa. Entonces la que no hacía tortillas, lavaban ropa y planchaba ropa ajena, pero en su casa (Del Toro, 3/04/2019).

A medida que fue incrementando la demanda de mano de obra femenina, desde los pulpitos los padres exhortaron a las mujeres a desistir de trabajar fuera de casa. Por medio del semanario Guía (1955) los sacerdotes advertían el desplazamiento y abaratamiento de la mano de obra masculina, así como la desestabilización de la armonía en los hogares como consecuencias inminentes de la participación de las mujeres en el trabajo asalariado (Urbina, 2006).

Pese a la oposición de la iglesia, las mujeres empobrecidas necesitaban tener un ingreso económico. Asumo que los párrocos "cedieron" y se convirtieron en el vínculo entre ellas y las familias ricas de la región que las contrataban como empleadas domésticas, así como en

¹⁸ El programa Bracero fue una serie de acuerdos entre Estados Unidos y México para la importación de mano de obra masculina para el trabajo agrícola en el país del norte. Dicho programa abarcó de 1942 a 1964.

fábricas o tiendas. No obstante, el control de la buena conducta y el cuidado de la honra familiar fue incesante, “aquellas mujeres que salían de sus casas para ir a trabajar necesitaban cuidar su reputación y demostrar su apego a las enseñanzas de la iglesia” (Urbina, 2006, p.130).

[...] fuera del hogar la virtud de la mujer corre riesgos. Y trabajar por sola independencia o para satisfacer caprichos de lujo o vanidad, no conviene a una joven cristiana... su lugar está en la casa. Pero si la necesidad las obliga a trabajar fuera de ella, deben conservar su virtud femenina; exigir un salario justo y emplear sus ganancias en remedio de la necesidad familiar y no en despilfarro en cosas inútiles (Semanao Guía 1955 citado en Urbina, 2006, p.128).

De acuerdo con la información recopilada por Flor Urbina (2006), en ese entonces se crean dos asociaciones religiosas de trabajadoras: Las Socias de Santa Zita, patrona de las empleadas domésticas, y las de Santa María Goretti.¹⁹ Al buscar la biografía de ambas me doy cuenta que comparten características en común; el origen italiano y el nacer en familias empobrecidas. De ambas se exalta el sacrificio, por el otro, la pureza y el buen comportamiento. Me parece interesante que el modelo de referencia para las mujeres de Zamora fuese dos figuras femeninas que glorifican la obstinación y entrega sobre la libertad y el deseo propio.

Aunque un sector de la población femenina ya trabaja fuera de casa, el parteaguas para entender la conformación del mercado laboral, fue la llegada de la agroindustria al valle. No solo por el trabajo que ofreció en los empaques y congeladoras de fresa, sino de todos los servicios asociados a las demandas de una población creciente. Para Urbina “Las opciones laborales son construcciones culturales apegadas a las políticas poblacionales del Estado y a las necesidades del mercado” (2006, p.18).

¹⁹ Santa Zita fue una trabajadora doméstica, nacida en el seno de una familia pobre. Desde la edad de 12 años hasta su muerte, a los 60, trabajó servilmente para una familia de clase alta. Es reconocida por su servicio, pureza y caridad con los pobres. Santa María Goretti, también creció en una situación de precariedad económica. Siendo una niña se encargaba del cuidado de sus hermanos menores, ya que su padre había muerto y su madre debía trabajar. Al parecer desde pequeña fue una católica ferviente. Un día, mientras se encontraba sola en casa, un hombre intentó violarla a lo que ella respondió que prefería morir que pecar, es así que su agresor la apuñaló hiriéndola de muerte. Antes de morir María lo perdonó y fue canonizada.

Como consecuencia de las labores realizadas en el hogar, las mujeres “habían aprendido a ejecutar tareas que exigían destreza manual” (Urbina, 2006 p.13), además existían ventajas comparativas producto de las condiciones de desigualdad de género en la región; la violencia dentro y fuera del hogar, la falta de empleo y opciones educativas, la brecha salarial, así como la disponibilidad de mano de obra femenina. Por esas razones la agroindustria encontró en las mujeres el sector ideal para las tareas de despate, selección y empaque de fresa.

Cuando el mercado de trabajo se diversifica también se crean jerarquías y oficios más prestigiosos que otros. Las mujeres y jóvenes de la cabecera municipal se rehusaron a trabajar en los empaques y congeladoras de fresa. En el 2006 Flor Urbina muestra la persistencia del rechazo al trabajo obrero por las zamoranas. Explica la autora que, aunque la población económicamente activa registraba las cifras más altas en la agroindustria, sus interlocutoras sostenían que las mujeres que laboran en dichos espacios no eran originarias de la ciudad. En algunos sectores de la población, el trabajo obrero es considerado como parte del peldaño más bajo.

El prestigio es una valoración del sentido común, es decir, es una percepción social generalizada, interiorizada e institucionalizada que implica ser reconocido por los demás. Cada época y cada región generan su propia percepción de las prácticas que pueden ser prestigiosas o desprestigiantes [...] El prestigio tiene que ver también con criterios morales (en el caso de las mujeres tiene una clara inclinación a la reputación sexual) (Urbina, 2007, p.102-103).

A partir de lo anterior podemos entender por qué las primeras generaciones de obreras, mayoritariamente, eran mujeres y jóvenes reclutadas en las comunidades de Zamora, y municipios circunvecinos como lo ilustró el trabajo de Gail Mummert (2003), con las mujeres originarias de Quiringuicharo, Michoacán. Consecutivamente la sobreoferta de mano de obra en la región, sería una estrategia de la agroindustria para mantener los salarios bajos (Feder, 1977).

Podemos afirmar que el mercado de trabajo es definido por los valores morales de la época, tal como señalan María Gallo (1986) y Urbina (2006). Estos valores también se adaptan a las necesidades del mercado ya sea a través de su transformación o integración. De acuerdo con Georgina Rosado (1989) las empresas que se asentaron en el Valle de Zamora tomaron en

cuenta las características socioculturales de las mujeres para mantener su control, ejemplo de ello fue la organización de bailes y la celebración de misas en las empresas.

Frutas Refrigeradas (FR) era la planta más grande e importante de la región, pero también de México (Moret, 1991). Fue propiedad del político mexicano Alfonso Martínez Domínguez. La primera generación de empleados de la agroindustria, recuerdan la llegada de la empresa como un hecho de gran relevancia. Entre las personas de la ciudad se corrió la voz sobre la apertura de ésta, es así que las vecinas Francisca y Edelmira acudieron a pedir empleo.

José Luis fue el encargado del área de personal de FR de 1970 a 1984. Él la describe como una empresa pionera²⁰ debido al desarrollo tecnológico; la extensión de sus instalaciones, pues se encontraba sobre un terreno de aproximadamente 10 hectáreas; la capacidad productiva, ya que, en temporada alta se organizaban tres turnos (matutino, vespertino y diurno); así como la posibilidad de contratar a 1,800 personas. De acuerdo con mi interlocutor del total del personal, el 90% pertenecía al sexo femenino. No obstante, Feder señala lo siguiente “De acuerdo con algunos informantes, los peores establecimientos son las dos plantas congeladoras privadas más grandes; por un lado, la Estrella, dominada por capital de Estados Unidos, y por el otro la mexicana Frutas Refrigeradas” (1977, p.114).

Las tareas de José Luis consistían en contratar, elaborar la nómina y pagar el salario a todo el personal. Cuando disminuía la producción de fresa, un número importante de personas eran despedidas. Mi interlocutor permanecía al ser empleado de confianza y la empresa sustituía sus actividades cotidianas por el trabajo de campo, que consistía en inspeccionar los cultivos pertenecientes a Frutas Refrigeradas.²¹

Cada vez que se aproximaba la temporada de fresa José Luis, junto con algunos de sus compañeros, acudían a las comunidades de Zamora y Jacona, así como a los municipios de La Piedad, Ecuandureo, Tingüindín, Cotija, Tocumbo y la Cañada de los Once Pueblos para

²⁰ Entre otras características, contaba con canchas de fútbol, alberca, capilla, cafetería, casa-hotel, en la cual se hospedaban los empresarios y clientes extranjeros, así como una guardería para los hijos de las obreras.

²¹ De acuerdo con José Luis, Frutas Refrigeradas otorgaba tierras de cultivo y créditos a las personas para que comenzaran a sembrar fresa. La condición era que los agricultores debían proveer de materia prima a la empresa, el 50% de la cosecha era tomado por ésta como garantía al préstamo. En una ocasión, relata mi interlocutor, pidió el crédito a la empresa, sin embargo, la actividad era demandante y la primera cosecha no rindió frutos, lo cual atribuye a la mala calidad de la tierra, por ello no volvió a intentar sembrar.

reclutar personal. A su llegada mi interlocutor se acercaba al párroco del pueblo, a través del megáfono del templo anunciaba la oferta de trabajo a la población y ahí mismo se establecía para registrar a las personas. El templo y el padre, como figura de autoridad y respeto en la comunidad, vendrían a legitimar el trabajo en la agroindustria, al respecto Urbina señala lo siguiente:

En el caso de ellas [las obreras], el tipo de actividades, los horarios, la manera de reclutarlas, los salarios, con quienes han de interactuar. Todo corresponde a los perfiles de mujeres trabajadoras que no descuiden sus tareas “naturalmente asignadas” de madres y esposas; norma que admite excepciones si el caso es avalado, por ejemplo, por el padre de la parroquia (Urbina, 2006, p.118).

José Luis recuerda que al inicio el reclutamiento era una tarea difícil, ya que en algunos lugares “no era socialmente aceptado” que las mujeres saliesen a trabajar. Acercarse a las personas mediante el padre del lugar fue su estrategia principal. Pese a ello, narra que en una ocasión un periódico local sacó una nota “amarillista”, que acusaba a los trabajadores de FR de embarazar (o abusar) a un total de 24 obreras. La noticia llegó hasta el municipio de Tingüindín. Cuando regresó a contratar personal, el padre le advirtió sobre los rumores que circulaban en el pueblo y le recomendó que se retirara porque las personas estaban enojadas y podían reaccionar con violencia. Ante la amenaza, decidió no volver. Luego las mujeres comenzaron a mandar recados con las obreras de otras rancherías para pedirles que acudieran a su contratación.

Las primeras mujeres que salieron al espacio público se enfrentaron al escarnio social como sanción por romper el orden tradicional. Un interlocutor relató que en Zamora apodaban a las empleadas de Frutas Refrigeradas como “putas refrigeradas”, al preguntarle las razones dijo desconocer la causa y lo atribuyó a que hay personas a las que les gusta “molestar”. El mayor peso de los señalamientos hacia las mujeres recaía sobre la moral sexual.

Las vecinas Francisca y Edelmira migraron a la ciudad de Zamora en compañía de sus familiares cuando aún eran muy jóvenes. Francisca es una mujer atenta; tiene alrededor de cincuenta y cinco años y es originaria del municipio de Ziracuaretiro. Actualmente está casada, es madre y abuela. Edelmira tiene alrededor de setenta años; es oriunda de Santiago Tangamandapio y vive con su esposo. Ella es una mujer afable y bromista.

Desde hace cuatro décadas Francisca y Edelmira son vecinas. Su relación de amistad se ha ido fortaleciendo a partir de su acompañamiento en el trabajo. Cuando se enteraron de la apertura de Frutas Refrigeradas ambas acudieron a pedir empleo. Mis interlocutoras dijeron no haber encontrado oposición en sus maridos para salir a trabajar; sin embargo, ambas debían dejar a sus hijos solos en casa, pues no contaban con servicio de guardería. Por ello, Edelmira dijo que “hay que ser valiente para salir a trabajar”, “y responsable”, añadió Francisca.

La experiencia inicial de mis interlocutoras fue en el área de despate de fresa, en ese tiempo la caja despastada se pagaba a \$1.20. Ellas recuerdan que al comienzo su trabajo les resultó agotador, pero se encontraban demasiado emocionada por tener un ingreso económico. A lo largo de su trayectoria laboral optaron por permanecer en el despate pues es “ahí donde se obtienen mayor salario”, dijeron. Una vez que la temporada finalizaba, ambas acudían a buscar trabajo a empresas en donde se procesaran otras frutas y hortalizas. Las vecinas dijeron haber trabajado para El Duero, Fruveza y La Estrella en Zamora, así como La Chiquita en Jacona, algunas de ellas actualmente han desaparecido o cambiado de razón social.

Francisca señaló que ha sido tanto el tiempo que ha trabajado fuera de casa que incluso ha olvidado cómo cocinar. En ocasiones su esposo le reclama por el mal sabor de la comida y le recuerda lo bien que le quedaba el picadillo en el pasado. Actualmente ella trabaja en una maquila que se localiza a una cuadra de su casa. En ocasiones sus hijos le piden que se quede en el hogar y renuncie al empleo, pues consideran que Francisca puede vivir con la pensión que recibe su esposo. Aunque a veces llega a sentirse cansada expresó que no renuncia porque está “impuesta” a trabajar.

Para las vecinas trabajar, y obtener su propio dinero es de gran importancia. Aunque Francisca ya no trabaja, relató que en ocasiones le dice a su esposo que con el dinero que ella tiene, si alguien pasa vendiendo un perro; lo compra. Es decir que posee la autonomía y la capacidad de gastar sus ahorros en lo que más le plazca. No depender económicamente de sus esposos es, para las vecinas, una ventaja que les ha otorgado el trabajo en la agroindustria. Finalmente, al preguntarles acerca de qué es lo que más les gustaba de su trabajo Edelmira

dijo que ganar dinero y añadió “el dinero es felicidad”, pues le permite cubrir sus necesidades y algunos lujos extras.

Creencias sobre los cuerpos en la agroindustria fresera

La división sexual del trabajo en cada cultura ha sido establecida bajo supuestos biológicos que atribuyen cualidades a los cuerpos asignados como masculinos o femeninos. Este tema ha sido ampliamente explorado en la literatura sobre los estudios de género y feminismo. Como he relatado a lo largo del texto, la agroindustria en el Valle de Zamora se ha caracterizado por ser una actividad femenina, ya que, desde su fundación han sido las mujeres quienes conforman el grueso del personal. Para Lara, cuando el sector agroexportador crece “se desarrolla un esquema de organización del trabajo basado en una división sexual de tareas, que sirve de base para la introducción de los nuevos sistemas de empaque y transformación” (1995, p.18). En este apartado me interesa indagar acerca de las creencias locales e interpretaciones sobre los cuerpos sexuados que justifican la explotación, la actitud sacrificial y la división sexual del trabajo en la agroindustria. También, cómo es que dichas creencias han sido interiorizadas y/o descartadas por los hombres y las mujeres involucradas en este sector productivo.

Si bien el trabajo en la agroindustria es apreciado como una tarea mayoritariamente femenina, parecen existir diligencias consideradas “menos femeninas” que otras. Ignacio, empresario maquilador, dice que las actividades que les asigna al personal tienen que ver con sus destrezas, independientemente del género. No obstante, afirmó que las mujeres suelen ser más cuidadosas para el tratamiento de la fresa, por lo cual los hombres no lo consideran un trabajo masculino. Debido a ello, intuye que a los varones les avergüenza despatar. Me explicó que es más común que estos trabajen el mango: por ser un fruto más grande se asocia que es necesaria la fuerza para pelarlo y cortarlo.

Varios interlocutores coincidieron al señalar que las mujeres tratan con más cuidado las frutillas a diferencia de los hombres. Dichos argumentos develan la creencia del cuerpo masculino como fuerte en oposición al femenino que es asociado a la debilidad y delicadeza. Manuel comenzó a trabajar en la agroindustria desde los 14 años; con el tiempo fue escalando

hasta convertirse en supervisor en una maquiladora.²² Al preguntarle por qué la mayoría del personal en las agroindustrias son mujeres, respondió:

Porque son más cuidadosas al momento de agarrar la fruta. Se trata de contratar a pura mujer porque agarran con más delicadeza la fruta y no la mallugan tanto. Una fresa despatada que vas y la vendes, a ti te van a descontar si te llevas cierto número de fruta mallugada [...] Por decir, Danone quieren la fruta completita que no vaya tallada. Imagínate va una tallada o una mallugada, un cubito de esos a ellos ya no les sirve y son puras mermas para la empresa, por eso se trata de contratar a esa gente, porque son más cuidadosas. El hombre como que es más brusco, o sea, no mide la fuerza (25/01/2019).

El discurso de mis interlocutores refiere al cuidado y la delicadeza como atributos propios de la feminidad. Dichas cualidades son las que permiten mantener o cumplir los estándares de calidad e inocuidad. El cuerpo femenino ha sido legitimado como el cuerpo “naturalmente” apto para atender las demandas de la agroindustria global. La tosquedad y la fuerza que poseen los cuerpos masculinos, bajo dicha lógica, afectarían la producción de alimentos.

En esta misma tesitura se encuentra el testimonio de Martha, una joven estudiante de Ingeniería en Alimentos, que por algunos años se ha desempeñado como obrera. Ella considera que se prefiere la mano de obra femenina en el área despate porque las mujeres aprenden más rápido: en las bandas suelen ser más estrictas con la estética de la fruta, es decir, ponen más atención en los defectos y por ello pueden mejorar la calidad de la selección, en tanto que los hombres tardan en aprender y son “permisivos” con los estándares, por lo cual pueden dejar pasar alguna frutilla:

Las mujeres somos, te lo voy a decir cómo me lo dijeron, más especiales, más estrictas para las cosas, más delicadas. En una banda vas a tener puras mujeres, si pones a un hombre pues va a haber una fresa podrida y así le van a decir, “sacas podrida, sacas esto, esto, esto con tanto porcentaje de daño”, la van a dejar pasar. Y una mujer si tú le dices que tenga 50% de daño, te va a sacar una fresa que tenga 70, o te va a sacar una fresa que tenga un 80 y a veces hasta un 30. Yo he visto muchachas, y me incluyo, cuando estoy en bandas nos dicen “sacan hombros blancos, pero que tengan un cuadrante de 40%”, y yo te puedo sacar una que tenga

²² Al momento de la entrevista Manuel ya no laboraba en la maquila. Ahora estudiaba Ingeniería Agrícola y trabajaba para una empresa agrícola; sin embargo, posee una larga trayectoria en el campo de la agroindustria.

un 20% y para mi esa fresa está mal, para mi esa fresa no pasa y un hombre te puede sacar una que tenga, pues toda completa (04/02/2020).

Aunque mi interlocutora hace alusión a la delicadeza de las mujeres: relata que en las empresas que ha trabajado ayudaba a cargar cajas pesadas. En Agrana, donde laboraba hasta el momento de la entrevista, no era permitido que las mujeres levantaran peso para evitar saliesen lastimadas "es cuidar a las mujeres de que no se jalen nervios, de que no tengan problemas de espalda y cosas así, y todo eso se lo dejan a los hombres. Ya si faltan hombres, yo soy de las más fuertes, a mí me consideran para cargar, estivar o acomodar tarima" expresó.

Mientras realizaba mi estancia de investigación en el 2019, ingresé a trabajar como obrera en la congeladora "A",²³ ubicada en la ciudad de Zamora. Debido a mi falta de experiencia en el despate me asignaron al área de bandas.²⁴ La tarea consistía en seleccionar la fresa que tenía lodo, que había sido mal despatada o que estaba podrida para colocarla en botes de distintos colores, luego, sería sometida nuevamente al proceso de despate y lavado.

En la empresa no teníamos una jornada de trabajo establecida, el horario de salida dependía del volumen de fresa disponible para ese día. Por horas permanecía de pie sobre un banquillo de acero inoxidable, mientras vigilaba el pasar de las fresas sobre una banda plástica de color blanco. El ruido de la maquinaria era incesante y a veces impedía escuchar la voz de las compañeras. Después de algunos minutos la actividad se volvía sumamente monótona; comenzaban a pesar los pies, dolía la cabeza y la espalda, y cuando se es principiante los mareos son comunes.

En el área de bandas había alrededor de once personas: nueve mujeres y tres hombres. La tarea de éstos últimos consistía en cargar y retirar los botes que habíamos llenado con las fresas ya seleccionadas. Todos los días se llevaba a cabo las mismas tareas, pero en ocasiones se introducían cambios que rompían con la dinámica habitual.

²³ El nombre de la congeladora será omitido.

²⁴ Pretendía reservar esta descripción para el capítulo siguiente, no obstante, consideré que era importante traer parte de esa etnografía a este capítulo para hacer énfasis en las construcciones culturales del cuerpo y la habilidad. Sobre el proceso productivo y las tareas al interior de la empresa indagaré en el capítulo siguiente.

Un miércoles ingresaron a trabajar a las bandas dos hombres, uno de ellos tenía una edad aproximada de 18 años: el otro parecía de 35. La encargada los asignó a la selección de fresa junto a nosotras. Habían transcurrido unos minutos y el mayor de ellos comenzó a gritar “¡quítlenme de este martirio!”, en tanto que el menor expresó en repetidas ocasiones que estaba mareado. Los minutos se convirtieron en horas y durante la jornada ambos hombres se ausentaban con frecuencia para tomar agua o ir al baño.

Finalmente, el mayor de ellos fue asignado para cargar cajas y botes; el más joven tuvo que permanecer en las bandas al terminó del día, sin embargo, no paraba de preguntar el horario de salida. Una mujer mayor que había estado observado la actitud de los hombres, al igual que yo, me expresó su molestia diciendo que solo van a hacerse “huevones”, ya que, no realizaban bien su trabajo y perdían el tiempo. Al día siguiente vi que el joven había sido cambiado de puesto y se desempeñaba como estibador, sin duda, tenía otro semblante.

Juan ex trabajador de la empresa La Vista, ubicada en Zamora, se desempeñó como obrero en el área de producción. Su tarea consistía en verter botes con fresa, ya seleccionada, en trituradoras para hacer el pure pack. Para él permanecer por horas encerrado, de pie y realizando tareas monótonas “era la muerte”, manifestó:

¿Qué no me gustaba [del trabajo]? estar encerrado, pero eso ya dependiendo de cada persona, la otra, trabajar tanto tiempo; la otra, en producción se trabaja, tanto las que trabajan en bandas, nomás aquí [junta las manos], 12 horas paradas, tras, tras, chinguele, chinguele, es bien cansado.

Estaba en un pure-parck donde yo recibía las cajitas ¡shh! [hace un sonido con la boca] y las acomodaba para que otra persona llegara y la iba empacando. Entonces, cuando se llegaba la hora del almuerzo, llegaba nomas una persona y me decía, “te toca ir a almorzar”, me bajaba del banquito y se subía ¡chun!, o sea, no se para (29/01/2019).

A partir de lo observado en campo, encuentro que a la mayoría de los hombres les desagrada realizar tareas repetitivas que limiten su movilidad en el espacio, ante ellas expresan abiertamente su enfado y/o rechazo. Es posible que la incomodidad a este tipo de actividades sea producto de la contraposición a la libertad que poseen comúnmente para desplazarse en el espacio público.

Hasta ahora hemos identificado algunas de las creencias locales sobre los cuerpos femeninos y masculinos: a las mujeres se les considera delicadas, detallistas, pueden realizar actividades monótonas y atienden mejor las indicaciones. Los hombres, por el contrario, son toscos, fuertes, aprenden lento y/o no atienden las indicaciones, no son observadores, no pueden mantenerse por mucho tiempo en una actividad que limite su movilidad y, además, expresan un fuerte rechazo por las tareas consideradas femeninas.

Estas creencias sobre los cuerpos, la división sexual del trabajo y la existencia de jerarquías son asumidas por las personas que incluso son reproducidas en los estudios académicos, sin ser cuestionadas, como ilustra el siguiente texto:

El despate es la operación más intensiva en el uso de mano de obra ya que quizá 150 a 200 de las obreras se dedican a ella. De nuevo, es una tarea para la cual los hombres no sirven, según dicen todos. Y a lo mejor tienen razón, jamás he visto a un hombre ponerse a despatar fresa durante más de unos cuantos minutos, mientras que las mujeres duran en el trabajo desde temprano en la mañana hasta terminar la tarde (Kersey, 1998).

Las características a las que mis interlocutores apelan son construcciones culturales. Es debido a la experiencia en el trabajo fabril que las mujeres van desarrollando destrezas, además el que ellas asuman con mayor docilidad estas labores es producto de la formación social diferenciada entre hombres y mujeres. No obstante, para comprender las respuestas a la pregunta de por qué se prefiere la mano de obra femenina, es necesario tomar en consideración el papel que cada una de las personas entrevistadas ha desempeñado al interior de la agroindustria.

Para los empresarios y supervisores varones, las razones versan sobre aquellas características que ayudan al cuidado de la calidad para prevenir el menoscabo en la producción. Para las supervisoras, imponer ordenes en el trabajo ha sido de sus mayores retos y consideran que las mujeres atienden las indicaciones con mayor facilidad, por eso se les prefiere, como explicó Socorro, ingeniera y ex supervisora. Por su parte, el testimonio de Martha es fundamental para rastrear y analizar la influencia que han ejercido las creencias de género, sobre la autopercepción que las obreras tienen de las características y las posibilidades de las cuales se encuentran dotados sus propios cuerpos. Aunado a ello ilustra la acumulación de conocimientos y experiencias adquiridas a través de los sentidos: vista, tacto y olfato.

Considero aquí podemos ver reflejado los resultados de fraguar una ideología y mano de obra capacitada para el trabajo agroindustrial.

Tres generaciones de obreras durante medio siglo de desarrollo agroindustrial

Los estudios de género en la región (1980-1990), ofrecen un retrato fidedigno de los primeros contingentes de mujeres que ingresaron a trabajar en la agroindustria. Las autoras describen a jóvenes de 12 a 24 años; solteras, originarias de contextos rurales, nacidas en el seno de familias numerosas y de padres sin tierra (Arias y Mummert, 1987). En “Del metate al desparte: Trabajo asalariado y renegociación de espacios y relaciones de género” Gail Mummert (2003), narra las vicisitudes que las mujeres de Quiringuicharo, Ecuandureo tuvieron que enfrentar al salir al espacio laboral. El grueso de las mujeres se desplazaba todos los días a trabajar de su comunidad de origen a la cabecera municipal de Zamora o Jacona: un porcentaje menor eran migrantes que se habían establecido de forma permanente en el valle. Pocos estudios han examinado a las obreras oriundas de la región.²⁵

Hablar de las mujeres que se emplean en la agroindustria representa un gran reto. Si bien al comienzo la mayoría de ellas eran mujeres jóvenes y solteras, considero que con el tiempo se han diversificado los perfiles. Todas tienen historias y características heterogéneas, como el origen, la edad, el estado civil, la maternidad y el nivel educativo, por mencionar algunas; sin embargo, con el objetivo de conocer a las mujeres que compartieron conmigo su historia, intentaré conformar algunos cohortes a partir de experiencias o características similares: rescataré algunos fragmentos de sus historias.

La primera cohorte la integran mujeres provenientes de diversos municipios de Michoacán, así como de los estados de Guanajuato y Jalisco. Ellas tienen como historia en común el hecho de haber migrado junto con su familia, siendo apenas unas niñas, para establecerse de forma permanente en el Valle. La historia de Edelmira, Francisca, Beatriz y Mira dan cuenta

²⁵ Annelou Ypeji (1998) en “Las hijas ‘buenas’ y las empacadoras zamoranas”, voltea a ver a las jóvenes obreras de la colonia Morelos, en Zamora, Michoacán. La mirada de la autora se centra en comprender los valores que definen la buena conducta entre las mujeres, así como su redefinición por la familia, la empresa y ellas mismas a partir de su participación en el trabajo asalariado.

de ello. Estas mujeres pertenecen a un grupo de edad de 60 a 90 años. Cabe destacar que en esta generación surgen dos líderes sindicales, la finada María Ruiz y Flora Tapia.

Mila nació en el Fresnal, Jalisco en el año de 1959. Cuando tenía solo seis años llegó a vivir junto con sus padres y sus cinco hermanos a la colonia Cristo Rey en Jacona. Narra que su familia decidió migrar debido a que en su pueblo natal no existían oportunidades de empleo. A su llegada toda su familia trabajó como jornalera en el corte de fresa. Ella trabajó por siete años en los campos, es decir, la mayor parte de su infancia. En 1972, a la edad de 13 años, contrajo matrimonio con un joven de su misma colonia por lo que abandonó su empleo como jornalera “Ya luego me case de 13 años y ya valió madre”, dijo.

Con tan solo 14 años Mila dio a luz de forma prematura a una niña que murió por dicha causa. Años después se separó de su pareja quedando como responsable del cuidado de dos hijos producto de la relación. La primera vez que entró a trabajar a una procesadora de fresa fue a los 22. Unas amigas de la colonia la invitaron a INTERMEX, que ahora no existe, donde laboró por alrededor de ocho años en el área de despate. Durante su trayectoria laboral ella ha sorteado entre el empleo en la agroindustria y el campo. Es a partir de su salario que logró cubrir las necesidades de alimentación y salud de sus dos hijos.

El segundo grupo se compone, en su mayoría, por mujeres nacidas en el Valle de Zamora. Tienen una edad de 30 a 59 años, son madres e incluso abuelas. Es distintivo en ellas que ingresaron a trabajar a la agroindustria a través de sus madres, constituyéndose como un oficio familiar. Tal es el caso de Lupe y Marichuy, que entraron a trabajar cuando tenían entre 12 y 14 años. De acuerdo con Rosado, al comienzo llevar a las hijas, fue una estrategia para ocupar el espacio público:

Una manera de menguar las críticas fue asistir en grupos familiares al trabajo, mismos que actualmente suelen incluir dos y hasta tres generaciones de trabajadoras. Es común, por lo tanto, que las trabajadoras actuales hayan sido llevadas al trabajo por sus madres o hermanas mayores, quienes se encargaron directamente de acompañarlas a las empacadoras y adiestrarlas en la labor que se desempeña en las mismas (1990, p.57).



Fotografía 6. Obreras en el desparte de fresa. Fuente: Museo de la ciudad de Zamora Michoacán



Fotografía 7. Obreras en el desparte de fresa. Fuente: Museo de la ciudad de Zamora Michoacán

Marichuy ingresó a la agroindustria a la edad de 14 años en compañía de su madre y su hermana. Actualmente se encuentra casada, es madre de dos hijos y abuela de tres niños. A lo largo del tiempo ha trabajado para distintas empresas. Cuando la temporada de fresa finaliza ella se emplea como trabajadora doméstica. Una de sus mayores preocupaciones es su subsistencia diaria, así como el porvenir para su vejez. El carácter temporal de su trabajo le impide generar antigüedad y ella desea obtener un préstamo de Infonavit para mejorar su vivienda, así como tener acceso a una mejor jubilación. Aunque su esposo contribuye a los gastos del hogar, dijo que en ocasiones no les alcanza. Ahorrar parte de su salario para cuando es despedida de la procesadora no es una posibilidad, ya que, el dinero que gana lo gasta a diario “vivo al día”, argumento.

Lupe tiene actualmente 34 años. A los 12 se vio obligada a abandonar la escuela y contribuir en los gastos del hogar, por ello, ingresó a trabajar a la agroindustria con su mamá. Con tan solo 14 años se casó y tuvo dos hijos. En la actualidad se encuentra divorciada y vive con su madre y su hermana, quienes también se desempeñan como obreras. Cada que mi interlocutora quedaba desempleada por el termino de temporada, la situación económica para ella se complicaba. Por ello, actualmente labora para una empresa en donde tiene algunas prestaciones como atención médica y trabajo estable durante todo el año: “tengo seguro es lo que más me interesa pues también, tener seguro. Es por eso que ya me quise quedar ahí. Y aquí él [patrón] tiene trabajo todo el año, o sea, no descansa a la gente”.

Lupe dijo que mientras tenga salud nada le preocupa. Lo que más le ha llenado de felicidad son sus hijos. A ella le gustaría que estudiaran y que fueran algo en su vida, incluso, su hija menor le ha dicho que ella quiere ser alguien “importante”, por ello debe trabajar para darle la oportunidad de estudiar, me explicó. Al preguntarle que es para ella ser mujer respondió: “pues ahora sí que casi no hay tiempo para ser mujer, porque el trabajo te quita tiempo”, es decir, asocia el ser mujer con la femineidad y el cuidado personal.

Lupe trabaja 12 horas diarias; cuando llega a la casa lava su uniforme, prepara su lonche para el día siguiente y el domingo es día “de disque descanso” señaló, pues debe realizar las tareas del hogar. Mi interlocutora considera que es difícil ser madre y trabajadora. Dijo que, gracias al apoyo de su madre en el cuidado de los hijos, ella ha podido salir a trabajar. Sus prioridades son ellos y no quiere que les falte nada.

A diferencia de mis dos interlocutoras anteriores, Socorro se formó como Ingeniería en Industrias Alimentarias. Ella ejerció por algún tiempo su profesión; sin embargo, luego de parir a su primer hijo lo vio “frágil” y decidió no dejarlo solo y abandonar su trabajo en la agroindustria. En repetidas ocasiones mi interlocutora señaló que ser madre es una de las mejores experiencias que ha tenido, que los hijos crecen y que las etapas son únicas e irrepetibles. Narro que en ocasiones sus amigas, que siguieron ejerciendo, la visitan y le cuentan acerca de lo bien que les va en el trabajo, pero ella no anhela eso porque disfruta de la maternidad.

Finalmente, la tercera cohorte se integra por las obreras más jóvenes de 29 a 15 años. Al igual que la generación anterior, la mayoría fueron introducidas al trabajo por sus madres o algún otro familiar directo, como Martha y Sofía. Martha tiene 21 años de edad, es soltera y no tiene hijos. Al momento de la entrevista se encontraba cursando la Ingeniería en Industrias Alimentarias por el Tecnológico de Zamora. Es una joven que se involucra en distintas actividades de su escuela –forma parte del consejo estudiantil y es representante de la carrera, y trabaja por las tardes en una procesadora de alimentos.

Desde hace algunos años, por medio de su papá, comenzó a trabajar en la agroindustria, primero en el área de laboratorio y luego como obrera. Gracias a su trabajo ha podido costear los gastos de su estudio, además la práctica fue lo que la motivó a seguir formándose. Entre sus metas a futuro ella desea estudiar una maestría y desempeñar un cargo como supervisora o gerente. Le gustaría tener una maquila, sin embargo, reconoció que para ello requiere una gran inversión económica.

Durante mi estancia en la empresa “A” conocí a Miriam y Sofía. Miriam tenía un año laborando ahí. Durante el almuerzo me mostró fotos en su celular del baile de “Los Originales”, quienes vinieron a la Feria de la Fresa que se organiza en Jacona. Además de eso me contó de su pareja actual, a quien conoció por Facebook. Dice que la trata “como una princesa” pues es detallista y la complace en todo lo que quiere. Miriam refirió que a su mamá trabaja como supervisora en el área de producción en otra procesadora. Como parte de las prestaciones laborales a su madre le darán un crédito para obtener una casa. Mi interlocutora dijo que ella también desea tener una casa, pero hasta que sea “más grande”

buscará trabajar en una empresa donde la aseguren, por ahora no le interesa obtener un trabajo formal en donde sean “muy estrictos” con las normas laborales.

Sofía tiene 27 años y se encuentra soltera. Abandonó la escuela a los 14 para trabajar con su mamá en las agroindustrias. Desde entonces, ambas mujeres no han cesado de laborar en diversas empresas. Al platicar con ella acerca de sus aspiraciones dijo que desea viajar y conocer lugares nuevos “para escapar” de los problemas familiares, sin embargo, a veces no se anima porque su mamá se opone a que viaje sola y su dinero es insuficiente.

Aunque Sofía no es madre, me contó que le gustaría tener hijos. En ocasiones desea tener una niña porque la puedes vestir ropa bonita, pero considera que la vida es más difícil para las mujeres. A ella no le gustaría que su hija experimentara las carencias económicas y la violencia intrafamiliar que vivió en su infancia. Distintos hombres le han propuesto matrimonio, pero ella no se siente preparada porque teme que la maltraten o golpeen.

Guadalupe tiene 23 años, ella se formó como psicóloga, pero trabaja en una procesadora como supervisora de personal. Al preguntarle qué significa ser mujer respondió:

Pues para mi ser mujer siento que lo más bonito que pudo haberme tocado. En ciertos puntos si hay muchas diferencias porque todavía vivimos en un mundo machista en el que hay hombres a los que les dan más oportunidades y a ti te dan menos por ser mujer, aunque tengas la misma capacidad para poder eso. Pero a pesar de todo eso, pues a mí me gusta mucho porque el ser mujer, no sé, siento que es lo más bonito que tiene el mundo, no es que sea narcisista, pero es la verdad, sí, porque siento, sin las mujeres la verdad es que no podría existir el mundo que existe.

[...] no procreamos solamente, sino también somos trabajadoras somos luchonas, somos responsables, para mi es ser todo eso, no rendirte, el que, si te caes, el levantarte, el enseñarte a levantarte, siento que eso es ser mujer ¿no? Eso. Lo aprendes mediante los años y porque pues tienes que abrirte camino a veces por ti solita, porque si no pues nadie más lo va a hacer por ti y más si vives en un mundo así o en un país, en este (29/05/2020).

En su estudio sobre Zamora, Arizpe demuestra que las mujeres de distintas clases sociales, edades y profesiones señalan en nivel de prioridad; la familia, luego Dios, el trabajo, la realización personal y la vida misma. La familia siempre ocupará el lugar prioritario, como

lo expresan las mujeres del primer y segundo cohorte, para quienes su experiencia de ser mujer se encuentra atravesada por la maternidad.

En suma, se enuncia la familia como valor primordial en la vida, como fin en sí mismo, pero también como obligación para cumplir un deber moral o religioso, o para atenderla como único bien o solaz que llena la vida, o como un medio para formar hijos que a su vez lleguen a influir en la sociedad (Arizpe, 1989, p.106).

En tanto que para las mujeres del primer y segundo cohorte, las aspiraciones o proyecciones a futuro tienen que ver con la familia, para la nueva generación estas se centran en el desarrollo a nivel individual. Quizá por ello no existe una búsqueda por obtener prestaciones laborales, como en las generaciones anteriores para quienes su preocupación tiene que ver con la estabilidad económica y el acceso a servicios básicos como la salud y la vivienda.

Con el paso del tiempo las mujeres poseen mayor nivel educativo, prolongan la edad para contraer matrimonio y tener hijos. Sobre este último aspecto, considero que existe un cambio ideológico en las mujeres de la tercera cohorte respecto a la forma de percibirse a sí mismas, de concebir la maternidad y, sobre todo, las relaciones con los hombres. Sin duda, las nociones de entrega y sacrificio sobre la familia y el trabajo se han transformado con el tiempo.²⁶

Una creencia que permea entre la población del valle sobre las obreras, es que éstas no tienen aspiraciones a futuro y ello les impide mejorar sus condiciones materiales en el presente. Sin embargo, eso es un prejuicio, ya que los relatos de las mujeres de las tres generaciones muestran las preocupaciones del hoy y del mañana, así como el anhelo de transformar su vida para su propio bien y el de su familia.

²⁶ El 4 de octubre del 2020 fui testigo de la movilización feminista más grande en la historia del Valle. Alrededor de 200 mujeres, salieron a la calle a exigir justicia para Jessica, una joven maestra que fue asesinada en Morelia, también manifestó su rechazo hacia las violencias machistas. Fue un movimiento sin precedentes. Muchas de las jóvenes carecían de experiencia en la organización política y a partir de este movimiento se consolidó un colectivo llamado “Morras en resistencia”, que realizó su primera jornada de charlas y talleres el 25 de noviembre. Considero que este fenómeno es síntoma de una transformación o rompimiento generacional. En 27 años de residir en el valle y de involucrarme en el activismo, nunca había visto tanto ímpetu e interés de las nuevas generaciones, mujeres de 23 a 15 años.

El trabajo una herramienta para ¿el empoderamiento de las mujeres?

Una categoría que surge durante mi trabajo de investigación fue la de “empoderamiento”. Principalmente mis interlocutores varones consideran la inserción de las mujeres al trabajo agroindustrial y las transformaciones sociales que de ella devinieron, como un proceso empoderante. Cabe destacar que las obreras no emplean dicho concepto para nombrar las posibilidades que les ha otorgado el trabajo. Por ello, en este apartado me propongo analizar la noción de empoderamiento desde una perspectiva crítica, y sustituirlo por el de “autonomía”, ya que nos permite entender el poder de las mujeres desde la complejidad y la contradicción, en distintas esferas sociales, en relación con la estructura patriarcal.

De acuerdo con mis interlocutores, el trabajo femenino en la agroindustria fue un parteaguas en la transformación socio-cultural del Valle de Zamora. Como he relatado en los capítulos anteriores, las opciones de desarrollo para las mujeres de la región eran limitadas o prácticamente nulas, no obstante, ellos consideran que el acceso a un salario empoderó a las obreras y atribuyen el debilitamiento de la familia nuclear, el incremento de los divorcios y la infidelidad como parte de sus consecuencias.

[...] la mujer se empodera, porque hay mujeres que salieron tan buenas para cortar fresa y para destupar, que eran gente que se ganaban 400 pesos en aquellos años, te estoy hablando del 1965. Hasta el 63 tú con un billete, que tenemos ahí, de 500 pesos podías tu comprar una casa, pero la mujer empezó a empoderarse. ¿Qué sucede? Que, al sentirse autónoma, se cambia el rol y empiezan a ponerle el cuerno a los maridos y ellas a hacer su vida, ¿por qué? Porque finalmente eran los sostenes de familia (Cronista, 03/04/2019).

En ésta misma tesitura Gregorio, empresario agrícola, considera que el trabajo “para bien o para mal” liberó a las mujeres:

Empieza a transformarse la situación de la mujer. Como se requería mucha mano de obra, entonces, en un principio en las agroindustrias era exclusivamente mujeres, vamos a decir el 10% eran hombres y el 90% eran mujeres. La mujer cambia su forma de ser, ya no está solamente ni en el hogar. En algunas empacadoras traían gente de otras rancherías, entonces todo esto comienza a cambiar. Hay unas cuestiones que se dan y son de carácter sociológico, por ejemplo, imagínate al momento de que en un lugar se encuentran muchas mujeres, pocos

hombres, la mujer un poco liberada ¿verdad?, bueno pues dan muchos encuentros amorosos ¿verdad? [se ríe] (18/06/2019).

Vemos pues que, para ambos interlocutores, el poder económico se encuentra estrechamente vinculado a la libertad sexual y afectiva de las mujeres. Llama la atención que ésta sea la principal transformación reconocida en los primeros contingentes de obreras. A partir de ello surge la pregunta sobre si realmente el trabajo asalariado dotó de independencia a las mujeres sobre su cuerpo o esta perspectiva es parte de la reproducción de estereotipos y sanciones que enfrentaron por ocupar el espacio público, ya que, como relaté en el capítulo anterior, era común el uso de apodosos y el esparcimiento de chismes que ponían en duda el comportamiento moral de las obreras.

Desde hace algunos años, el concepto de empoderamiento me ha resultado problemático por la polivalencia con la que ha sido implementado por grupos liberales y conservadores. El empoderamiento o *empowerment* comenzó a cobrar fuerza con los movimientos feministas y afroamericanos. De acuerdo con María Betancor éste pretende dar cuenta de “la distribución diferenciada del poder en el seno de la sociedad” (2011, p.4). Empero, tal como señala la autora, en los últimos años ha existido una tendencia a operacionalizar el concepto para la formulación de políticas públicas por organismos internacionales, inversionistas privados y gobiernos locales.

Algunas características que Betancor atañe al empoderamiento son: a) se refiere a un proceso, b) remite a una transición al poder de los individuos y comunidades, c) es intrínseco y extrínseco pues implica el poder sobre los recursos y uno mismo, d) se interpreta como una situación psico-social que se entiende como un obstáculo para mejorar las condiciones de vida, e) se diferencia de la participación o descentralización (Betancor, 2011).

El abandono de la crítica radical a las diversas causas que generan la desigualdad estructural ha puesto el peso de la transformación en los individuos, como ocurre con el empoderamiento, y ello me parece una trampa discursiva. A partir de lo expuesto por Betancour (2011), observo que el empoderamiento es un poder limitado, que se encuentra o puede alcanzarse solo dentro de los marcos formales, donde los sujetos deben desarrollar

capacidades individuales para lograrlo.²⁷ Disiento que la participación femenina en la agroindustria haya sido un proceso empoderante, ya que, “no es posible un empoderamiento de los sin poder sin una transformación radical de las estructuras” (María Poblete, 1995, p.607). En este sentido los estudios consecutivos sobre las obreras (Feder, 1997; Verduzco, 1992; Lara, 1995), develaron que algunas formas de subordinación se mantuvieron.

Las fábricas han traído un cambio casi revolucionario en la vida de estas mujeres y muchachas. En muchos hogares contribuyen al ingreso familiar. Esto es explicable dado el gran desempleo y subempleo en los barrios bajos de Zamora. En no pocos casos son ellas las únicas que aportan ingresos. Esto ha modificado su status dentro de la familia emancipándolas considerablemente, a pesar de que a menudo los hombres que no tienen trabajo se las arreglan para “administrarles” sus ingresos (Feder 1977, p.116).

Su papel como proveedoras del hogar ha sido fundamental, y aunque han existido transformaciones importantes, para un porcentaje de mujeres aún existen formas de poder y control, como la sujeción a la figura masculina del hogar. Durante mi estancia de investigación, algunas obreras me platicaron que parte de sus compañeras debían pedir permiso a sus esposos para trabajar. En la congeladora “A”, una minoría acudía a laborar con la condición de salir a las 12:00 pm, para ir por sus hijos a la escuela, ya que ese era parte de los acuerdos que habían establecido con sus esposos para poder salir.

Las transformaciones a favor del reconocimiento de las mujeres en el Valle, como sujetos de derecho, no han sido un proceso lineal ni homogéneo. Por el contrario, esta trayectoria se encuentra repleta de matices que muestran las contradicciones, la gestación de nuevas formas de poder y la lucha cotidiana por conservar o ganar nuevas garantías y libertades. En este sentido la autonomía, como plantea Lagarde (1991), permite analizar los procesos históricos,

²⁷ Ejemplo de ello lo podemos observar en los programas implementados por el Banco Mundial ¿por qué estaría interesado en el empoderamiento de los sectores más empobrecidos, entre ellos las mujeres? En una nota escrita por Albert Llandó (2016), Robert Zoellick, el presidente del Banco Mundial en el 2012, señala que el empoderamiento de las mujeres es “una economía inteligente”. “<<Los estudios demuestran que, en realidad, la inversión en las mujeres produce devoluciones tanto sociales como económicas>>, afirmaba. De hecho, en algunos países asiáticos se ha inscrito la idea de empoderamiento dentro del juego del mercado, a través, por ejemplo, de las microfinanzas. Así, las mujeres acceden al dinero, invierten, y se sienten protagonistas de su situación económica y social”. En: Lladó, Albert. (07/16/2016). Empoderamiento, el concepto político que fascina tanto a izquierda como a derecha. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/politica/20160716/403248544535/empoderamiento-concepto-politico-fascina-izquierda-derecha.html>

las transformaciones culturales y las particularidades de la amplia gama de ser mujer y ejercer el poder en el mundo.

La autonomía es histórica en el sentido que forma parte de procesos históricos, pero debe ser analizada históricamente a partir de las condiciones de cada sujeto en la sociedad, en la cultura y en el poder; tanto en los espacios sociales como en los espacios simbólicos. La autonomía es también un hecho simbólico que se junta en el lenguaje con el hecho de plantear la necesidad de autonomía. El simple enunciado de la necesidad de la autonomía es ya un principio de autonomía simbólicamente hablando (Lagarde, 1991, p.6).

La antropóloga Marcela Lagarde (1991), señala que la autonomía se constituye a través de procesos vitales, entre los cuales destaca los procesos económicos, sexuales y psicológicos. La autonomía, explica, es un elemento transformador de la cultura, es decir, de las concepciones del mundo, las cosmogonías, las filosofías, las ideologías, los conocimientos y saberes, así como las éticas. Desde esta perspectiva ¿las obreras del Valle de Zamora han construido autonomía?

Tener un salario le otorgó a Mila la capacidad de solventar los gastos de sus hijos. Sus padres, con quienes vivía, no le pedían que aportara al hogar por lo que podía administrar con libertad sus ingresos, “tú trabaja y tú vas a saber en lo que vas a gastar tu dinero”, le decían.

Cuando empecé a trabajar pues cambio mi vida, porque yo ya ganaba mi propio dinero, ya podía comprar algunas cosas [...] Yo ahorra pa' cuando mis hijos se enfermaban o algo, o sea era para darles a mis hijos, comprarles su leche, su ropita y guardar un poquito pa' cuando se enfermarán (24/01/2019).

Marichuy lamenta no haber continuado con su formación profesional, aunque fue por falta de recursos económicos. Narró que algunas de sus ex compañeras de estudio, se desempeñaron como secretarías y tuvieron una mejor calidad de vida. Pese a ello, se alegra de tener buena salud para trabajar: si no tuviera esposo ella saldría adelante porque “sabe trabajar”, a diferencia de otras mujeres que califica como dependientes, lo cual la llena de orgullo. Además, considera que es buena madre y esposa. Al respecto, identifiqué que otras de mis interlocutoras se encuentran orgullosas de “saber trabajar”, como lo nombran, es decir, ser autosuficientes.

Martha Ramírez es líder sindical de Mártires de Chicago, adherido a la CTM, desde hace algunas décadas. En el relato de su autobiografía, ella se reconoce como una mujer con ambición que se esforzó para obtener un título universitario, expandir el dominio del sindicato y ascender en la escala social. El siguiente fragmento es parte de una conversación que sostuvimos, este me parece sumamente nutritivo, ya que es una interpretación más próxima a las transformaciones y las nociones de una generación de obreras.

Cuando se rompen esas cadenas de sumisión, esas cadenas de miedo, te incorporas al trabajo, al campo, te incorporas a la industria y cuando la mujer gana su dinero empieza el empoderamiento. Ya no estás tan desvalida de que te arrimas a la mesa solo por el plato de comida que te van a dar en tu casa. Tú también empiezas a aportar, te empiezas a comprar tu ropa y empiezas a tener independencia económica y eso se llama libertad. Ahí yo siento que yo entré en esa camada de mujeres con ese nuevo sentimiento de que, “me gano mi dinero, yo me compré mi ropa, me regalo una bolsa, puedo ir a la nevería, puedo pagar”. Antes estábamos a expensas a que los muchachos que nos invitaran para la nieve, porque pues él era el novio, cambia todo eso, la mujer puede pagar. No quiero que me invites, salimos, pero yo pago lo mío ¿y qué quiere decir eso? Qué pues a lo mejor no me gusta y pues ya no siento ningún compromiso contigo y puedo ser novia del muchacho que si me guste (06/06/2019).

Para Lagarde la autonomía en el trabajo se construye a través de: 1. Integrar el trabajo como una cualidad positiva de la identidad de las mujeres, 2. Asumir el trabajo para una misma con legitimidad, 3. A preñera disfrutar los bienes materiales y simbólicos producidos por el trabajo. El dinero es un bien derivado del trabajo, no obstante “Aún las mujeres que somos generadoras de dinero nos relacionamos con él de manera enajenada” (Lagarde, 1991, p.40).

Construir la autonomía de las mujeres pasa por resignificar el trabajo de las mujeres y lo que se obtiene del trabajo, que puede ser dinero, pero también puede ser poder social. Las mujeres todavía consideramos éticamente inaceptable usar nuestro trabajo para tener poder social [...] Hemos aprendido a renunciar al status y al prestigio que da el trabajo (1991, p.40).

El testimonio de Martha da cuenta de que la dependencia económica orillaba a las mujeres a permanecer en relaciones de subordinación frente a los hombres. Como señala Lagarde (1991), la autonomía económica se encuentra vinculada a la sexual y a la psicológica. Con el paso del tiempo las mujeres han ganado poder en diferentes ámbitos de la vida social, como lo fue la familia, la pareja y la comunidad. Además, se gestaron nuevos paradigmas de

género. La autonomía financiera es el parteaguas para comprender el resto de las transformaciones, que día con día se van gestando. Las expresiones de las mujeres obreras sobre el dinero, dan cuenta de que lo consideran propio y reconocen el poder social que con él adquieren.

Responder de forma afirmativa a la interrogante sobre si las obreras consiguieron autonomía impediría ver la complejidad de las formas de poder que permanecen o se han transformado en discursos “amables”, y negativamente no reconoceríamos la agencia de las mujeres para ejercer poder en distintos aspectos de su vida.

IV APRENDIZAJES DEL TRABAJO FABRIL INSCRITOS EN LOS CUERPOS

Retrato de un día laboral en una congeladora del valle

En la congeladora A,²⁸ ubicada en el municipio de Zamora, la jornada de trabajo comienza a las 8:00 am. Minutos antes las mujeres arriban a la empresa vestidas de civil. En el comedor se encuentran algunas tomando el desayuno, fumando o platicando con sus compañeras: las demás se alistan en los vestidores, trenzan su cabello o lo peinan en una coleta para después cubrirlo con una cofia, visten una bata blanca y una escafandra que solo deja al descubierto sus ojos. Las obreras colocan su celular en la pretina del pantalón o el sostén para ocultarlo de la vista del vigilante, que supervisa su tránsito al área de producción.

Ataviadas de blanco, como seres anónimos, las obreras desfilan por el pasillo que conduce a las dos secciones principales de trabajo: *despate* y *bandas*. En la primera de ellas se localizan cuatro hileras horizontales con mesas y banquillos de acero inoxidable. Las trabajadoras ocupan el puesto que han ganado con el tiempo. Aquellas con mayor antigüedad cuentan con una posición favorable, ya que se localizan más próximas de las cajas de fresa, lo cual disminuye el tiempo y el esfuerzo que implica cargar una caja de hasta diez kilos a su mesa de trabajo. Además, se acomodan a lado de familiares y/o amigas, para platicar durante el desempeño de sus actividades. En tanto que las de nuevo ingreso ocupan los lugares más alejados de las cajas.

Antes de iniciar la jornada de trabajo algunas obreras se persignan para que les vaya bien durante el día. Se colocan en el dedo pulgar la *uña* o dedal metálico, como las que se muestran a continuación, con una punta afilada, que facilita la tarea de arrancar el pedúnculo y las hojas a la fresa, labor conocida como *despate*. Las mujeres sostienen un puñado de frutilla en la mano y con gran destreza desprenden el tallo verde. Sobre la mesa cruza una canaleta

²⁸ El nombre de la empresa será cambiado.

con un flujo constante de agua clorada, en ella las obreras depositan las fresas que son conducidas con ayuda del agua hasta el cuarto contiguo, donde se localizan las bandas, para su selección.



Fotografía 8. Uñas metálicas. Fuente: Tomada de un grupo de Facebook 2020.

Desde el ventanal de la oficina, ubicada en el segundo piso, las supervisoras vigilan la labor de las obreras. Otras veces deambulan entre los pasillos y se acercan a observar, especialmente, el desempeño de las nuevas trabajadoras. Sofía, mi compañera de trabajo, narró que cuando ella ingresó a esta congeladora, las supervisoras solían ser más estrictas, pues acostumbraban tomarle de sorpresa la muñeca, la cual sujetaban con fuerza, para revisar que la frutilla no tuviese hojas. Ella considera que en los últimos años la disciplina ha disminuido.

En el área de despate las supervisoras reproducen música de intérpretes populares a volumen elevado. En ocasiones se escucha a las obreras entonar los coros de las canciones, en otras se

les ve bailar y reír, a través de la ventana que divide a ambas secciones, ante los pasos cómicos de alguna compañera.

Luego de que las fresas son despatadas se someten a un proceso de sanitización: viajan a través de las canaletas, caen por rodillos y se deslizan hasta las bandas. Ahí son seleccionadas de acuerdo a sus características; mallugadada, podrida, presencia de lodo o “pata” y “hombros verdes”, principalmente. De pie, en ambos costados de las bandas, las obreras con la mirada fija y las manos ágiles seleccionan la frutilla de acuerdo a las características señaladas. En un bote color verde son colocadas las que tienen hojas y lodo para ser lavadas y/o despatadas por segunda ocasión, en el rojo se depositan las podridas y la basura que será desechada.

Cuando ingresé a trabajar a la congeladora fui asignada a las bandas. Ataviada de acuerdo a las normas, me coloqué al inicio de ésta. Frente a mí se encontraba doña Beatriz, una mujer de avanzada edad y de carácter reservado, que se convertiría en mi mentora. Me indicó la funcionalidad de los botes que se encontraban a los costados de mis pies y el significado de sus colores. Durante el resto del día me aleccionó sobre las características de las fresas y respondía a todas mis interrogantes “¿ésta aún tiene pata?, ¿cómo sabe que esa está podrida?”. Ella tomaba las fresas y me las mostraba con detenimiento “ésta que tiene una coronilla café es porque no le quitaron bien la pata, entonces regrésala”; decía que por el color púrpura y el olor podía distinguir cuales fresas estaban podridas. Me aconsejó no seguir el tránsito de la frutilla por la banda y, en su lugar, mantener la vista fija para evitar mareos.

Entre otras cosas me recomendó centrarme en mi trabajo y no participar en las conversaciones y bromas de las trabajadoras más jóvenes y/o los hombres, que para su gusto eran vulgares. Ese consejo, dijo, también se lo dio a su hija Sofía. A mi llegada, por ser nueva en la empresa y por mi apariencia, desperté la curiosidad del personal de bandas. Una joven se acercó hasta mi lugar para preguntarme mi nombre, luego un hombre me pidió mi número de teléfono y curioseó acerca de si yo pertenecía al área de laboratorio porque me veía “más fresa”, “más limpia” que el resto. Doña Beatriz se mostró disgustada y más tarde comentó el suceso con su hija, argumentando que solo habían llegado a “distraerme”. En la congeladora son comunes las bromas o “la carrilla” entre hombres y mujeres jóvenes, algunas tienen que ver con el desempeño en el trabajo, otras con el flirteo. El espacio de trabajo es también un

lugar de socialización donde, principalmente, los y las jóvenes se conocen. Algunas mujeres adultas consideran este tipo de actitudes o “llevaderas”, como inapropiadas para el sexo femenino, pero las jóvenes parecen no compartir la misma perspectiva.

Permanecí observando la estrategia de doña Beatriz por un tiempo: con la mano derecha recogía la basura y las fresas podridas, luego las aplastaba en su mano izquierda hasta que llenaba su puño y arrojaba una masa púrpura y jugosa al bote. Con la mano derecha, ya libre, recogía rápidamente algunas fresas mal despatadas y las dejaba caer al bote verde. Así pasamos las horas repitiendo una y otra vez los mismos movimientos: de pie sobre un banquillo de acero inoxidable, sin opción de adoptar una nueva postura, con la vista fija en el tránsito imparable de la fresa. El ruido de la maquinaria nos obligaba a hablar gritando o a aproximarnos para hacernos escuchar entre compañeras, pero no por mucho tiempo, porque la supervisora llamaba la atención de las que platicaban. Las horas parecían eternas; las piernas y la cabeza comenzaban a dolerme, de vez en cuando revisaba el reloj que colgaba de la pared gris, pero las manecillas parecían inmóviles.

En el área de banda laborábamos alrededor de 8 a 10 personas. En la selección de frutilla había cuatro mujeres, otras dos se encargaban de juntar las fresas ya seleccionadas en botes nuevos de color blanco. Un par de hombres retiraban los botes verdes y los cafés cada vez que se llenaban, luego acercaban hasta nuestro lugar de trabajo otros vacíos. Ocasionalmente, una joven pasaba y barría bajo nuestros pies la frutilla derramada accidentalmente.

Una vez que la fresa era seleccionada, se sometía a dos técnicas; la primera de ellas consistía en congelar los botes de fresa entera, proceso conocido como IQF (Individual Quick Frozen), la segunda era el Pure-Pack. Los botes de fresa eran vertidos en una trituradora que se ubicaba en el área de bandas. A través de un conducto tubular la fresa era arrastrada hasta el cuarto de a lado, donde se mezclaba con azúcar, se depositaba en un envase de cartón y era congelado para su distribución. Ambas tareas eran realizadas por un grupo de dos o tres hombres que se encargaban de verter los botes o taparlos. Todo el proceso era vigilado por la supervisora del área, quien con frecuencia registraba en una libreta la producción. Además, había un par de jóvenes laboratoristas, hombre y mujer, que tomaban muestras aleatorias de la fresa seleccionada y del agua con que ésta era lavada.

La hora del almuerzo estaba designada a las 12:00 pm. Observé que en el comedor existía una ocupación jerárquica implícita, que todas respetaban, al igual que en el área de despate. Al costado de la estufa se sentaban las jefas, supervisoras y trabajadoras de mayor antigüedad, el otro extremo era ocupado por una familia de mujeres que, después supe, tenían conflictos con las supervisoras; las demás se acomodaban en los espacios sobrantes.

La mayoría de las obreras llevan comida preparada para calentar en la estufa o el microondas. Aunque la empresa decía conceder una hora para el almuerzo, en la práctica el tiempo se reducía a medida que incrementaba el volumen de producción. En una ocasión en que el trabajo era abundante, se otorgaron solo 30 minutos. La actividad en el área de producción no frenó, la mitad de las obreras fueron a comer, mientras las otras seguían trabajando hasta su regreso.

La reducción del tiempo y la falta de infraestructura ocasiono conflictos entre un grupo de mujeres que se encontraban conglomeradas alrededor del único microondas. Una joven, que llevaba un caldo para el almuerzo, digitó 15 minutos en el microondas. El resto de las mujeres que se encontraban esperando decidió cancelar el proceso argumentando que ésta no había respetado su lugar en la fila, además la cocción de su comida demandaba mucho tiempo. El resto de las mujeres tendríamos solo 15 minutos para calentar y comer. Ella respondió con insultos y amenazas contra quienes nos encontrábamos ahí. Su madre y sus amigas tuvieron que contenerla, pero el incidente generó un ambiente de tensión que prevaleció en el comedor.

Todos los días en la congeladora la dinámica de trabajo se transforma a consecuencia de factores como la falta de mano de obra, el volumen a procesar o las exigencias del cliente. Durante mi estancia en la empresa observé que la escasez de mano de obra era un problema continuo. Quienes laboraban en el lugar faltaban con frecuencia, también era común que el personal de nuevo ingreso renunciara a los pocos días, desanimados por el salario o la incertidumbre que se expandía por la empresa a través de rumores sobre la quiebra del lugar y la falta de materia prima para procesar al día siguiente.

En ocasiones el personal del área de bandas resultaba insuficiente para las tareas, por ello, las supervisoras reasignaban a algunas obreras de despate. Estas últimas se mostraban en desacuerdo por el cambio, ya que, debían comprar a la empresa unos guantes plásticos para

manipular la fruta, además, el pago era por horas, lo cual no resultaba conveniente para ellas pues por destajo adquirirían mayor salario. No obstante, las obreras no tenían la opción de discernir. Refunfuñando ocupaban el lugar en las bandas.

Regularmente las obreras del área de despate pasan la voz a las que se encuentran en bandas acerca de la cantidad de fresa que hay para procesar durante el día. En ocasiones se presume que solo hay dos tarimas, por lo que la jornada puede finalizar alrededor de la 1 o 2 pm, cuando hay más el día puede extenderse hasta las 5 o 6, según calculan las trabajadoras. Algunas obreras relatan que, en el pasado, la jornada de trabajo llegaba a extenderse hasta las 10 pm. Las horas extras eran pagadas al mismo precio. La única diferencia era que por la noche les regalaban chocolate caliente con pan dulce. Al preguntarle a mis interlocutoras si alguien se quejaba por dicha medida, dijeron que no, por el contrario, los alimentos parecían un pago justo. Cuando la jornada de trabajo termina temprano Sofía se alegra de poder irse a su casa a descansar, pero le desagrada la idea de ganar menos dinero.

Una vez que la jornada de trabajo finaliza, las obreras checan su salida con el vigilante. En los vestidores se despojan de las batas manchadas de color rojo y las guardan en la mochila, para lavarlas y llevarlas impecables al día siguiente. A la salida el vigilante les pide que muestren sus bolsas o mochilas para “evitar el robo de celulares” entre compañeras. Mis interlocutoras consideran que esta medida es ofensiva debido a que durante la jornada la mayoría llevan consigo su celular, además es difícil abandonar el área de trabajo para ir a los vestidores. Las obreras interpretan esta acción como un acto de desconfianza y criminalización de parte de la empresa. “Adiós”, se despiden las obreras mientras montan su bicicleta o caminan con diferentes direcciones.

Aprender con el cuerpo

La labor de despate y selección de fresa, implica el desarrollo de los sentidos; la vista, el olfato y el tacto. Para Kersey es un trabajo artesanal que no ha podido ser sustituido por el avance tecnológico en la industria alimentaria, por ello, no pueden prescindir de la mano de obra. Desde esta perspectiva, el autor nos ayuda a pensar el lado sensible del trabajo manual

en la agroindustria fresera. Si bien esta puede ser considerada una actividad “deshumanizante”, las trabajadoras ponen el cuerpo y sus saberes para la ejecución de las tareas:

También en nuestro mundo moderno solemos criticar y hasta vilipendiar a las industrias y maquiladoras por lo rutinario, degradante e incluso deshumanizante de sus trabajos. Ciertamente hay razón en ello, pero existe otra dimensión que debe también señalarse: los jornaleros y jornaleras, los obreros y las obreras en estos trabajos agrícolas e industriales son seres humanos dedicados y conscientes –y no una especie de androides- quienes a través de sus manos hacen no solamente una contribución más, sino la contribución esencial al proceso productivo en que se encuentran involucrados.

No existe máquina alguna que pueda hacer este trabajo porque son demasiadas las propiedades que esas mujeres tienen que controlar –color, madurez, tamaño, forma, consistencia, olor, defectos, daño-. Es preciso que trabajen con gran precisión, asombrosa rapidez y atención al detalle, evaluando cada fresa con sus ojos y sus manos y colocando cuidadosamente las frutillas que pasan la prueba en pequeñas canastillas de plástico (Kersey, 1998).

En sus relatos mis interlocutoras dan cuenta del proceso que atravesaron para desarrollar las destrezas que demanda el trabajo agroindustrial. El cual implicó un gran condicionamiento del cuerpo. Algunas de ellas coinciden al señalar que generar el disciplinamiento conlleva alrededor de dos a tres meses. Lupe recuerda que ella aprendió la tarea del despate a través de ver a sus compañeras y practicar “pues es como todo, uno no sabe trabajar. Poco a poquito uno va aprendiendo [...] pues uno viendo, uno viendo como trabajaba como despataban, así fui aprendiendo”.

Las vecinas Edelmira y Francisca acudieron juntas a buscar empleo en Frutas Refrigeradas. Ahí fue su primera experiencia, la cual, describen como agotadora, pero emocionante, al ser su primer trabajo. Recuerdan que solo les llevó alrededor de ocho días aprender a despatar, pues todo depende del empeño que pongas en aprender.

Cuando Marichuy ingresó por primera vez a trabajar a la congeladora Chapalita, actualmente Panfrut, tenía 14 años. Su madre, que poseía mayor experiencia, le enseñó a ella y a su hermana la labor del despate. Sus principales recomendaciones eran que tuviese cuidado al subirse a los bancos para que evitar caerse y que no metiera el dedo hasta el interior de la uña

metálica, ya que podría cortarse. Pese a las instrucciones de su madre, Marichuy se cortó y cayó en distintas ocasiones. A partir de cometer errores es que aprendió, me explicó. Ella recuerda que los primeros días fueron agotadores.

Por invitación de sus amigas de la colonia, Mila entró a trabajar a INTERMEX, a la edad de 22 años, en el área de despate. Al preguntarle cómo recuerda su primera experiencia en el trabajo respondió: “¡ay! pues ¿cómo lo recuerdo? pues bien cansado, pues no sabía muy bien. Me sentía tiesa y ya siempre duré como un mes para agarrar carrera”. Durante los primeros días sus compañeras le ayudaban a despatar para que pudiese avanzar.

Sí me ayudaban. Si veían que yo no era buena pa' despatar no me arrimaban muchas cajas porque ahí les arriman los montones de cajas, y si veían que yo no era buena pa' despatar pues me arrimaban muy poquitas. Las arrimaban luego ellos mismos [los estibadores] a las que acababan se las iban desparramando [las fresas].

Así es al principio que uno entra pues ¿no?, las manos... por ejemplo yo ahorita si vuelvo a entrar, yo mis manos van a estar medio tiecesonas, porque ya el año pasado ya no trabajé (24/01/2019).

La manipulación de las diversas frutas y verduras que se procesan en las agroindustrias demanda un trato particular y, en consecuencia, habilidades específicas. La única ocasión que Mila trabajó el mango le resultó sumamente difícil manipularlo por su tamaño. Al día lograba pelar y despulpar uno o dos botes, por ello, evita trabajar durante la temporada de producción que comprende los meses de junio a octubre.

Es muy cansado [trabajar el mango]. ¡Nombre! yo una vez trabajé, entre a trabajar, cuando de recién que se llevó mi hermana a mi mamá. Ya estaba casi acabando las últimas del mango en junio e íbamos por ratitos, te lo juro que yo hacía una caja o dos cajas al día. Nombre los mangotes. Y pa' agarraros, y luego yo no sabía todavía pelar, no sabía nada y nombre yo mi mano se me abrió, no podía abrirla ni cerrarla, ni nada y yo veo gente que es pal mango. Mi hijo y mi nuera nombre son lionés pal mango. ¡Uh! a ellos les gusta mucho porque ahí se gana la pura feria (24/01/2019).

Existe un disciplinamiento del cuerpo para el desarrollo y perfeccionamiento de las destrezas que demanda el trabajo agroindustrial. Podemos afirmar que existe una mano de obra femenina especializada en el Valle de Zamora. La puesta en marcha de los sentidos y el cuerpo es lo que permite alcanzar la calidad que demanda la agroindustria global.

Para Kersey es en la destreza, la delicadeza, la eficiencia, la responsabilidad, así como, la importancia del trabajo manual donde radica el éxito para obtener la calidad. Sobre la habilidad de las mujeres, señala el autor, pesan las exigencias y regulaciones del productor y su comprador. Como he venido esbozando a lo largo de este trabajo, es la mano femenina calificada la que sustenta el triunfo y la producción agroindustrial en el Valle.

El cuerpo se acostumbra: los efectos del trabajo sobre la salud

Mi primer día de trabajo en la congeladora “A” me dejó agotada. A mi regreso a casa tomé un baño, unté mis piernas con alcohol y dormí temprano. Pensé que con los días podría adaptarme al ritmo de trabajo. Por la mañana me encontré con doña Beatriz y su hija, ambas me preguntaron cómo me sentía. Manifesté el cansancio que experimenté por permanecer horas de pie. Doña Beatriz me contó que todas las noches toma una pastilla de paracetamol y otra de naproxeno para el dolor. Aunque son personas con una larga trayectoria laboral, el desgaste físico no se minorra, solo se crean estrategias para sobrellevar los efectos de la jornada de trabajo, ello podría parecer una obviedad, no obstante, la percepción que la población del valle de Zamora tiene sobre el trabajo agroindustrial es que, si bien es difícil, “a las obreras ya no les pesa, pues terminan por acostumbrarse”. Desde esta discursiva pareciera que existen cuerpos aptos para realizar tareas extenuantes, cuerpos legitimados para la explotación. Si bien el cuerpo puede adaptarse a algunas condiciones, como permanecer de pie por largos periodos, el cansancio y el dolor no desaparecen, tal como señala Valls:

La naturalización es uno de los instrumentos del poder de todos los tiempos para justificar lo injustificable. A los grupos dominados siempre se les han atribuido características naturales -genéticas y biológicas- peyorativas: escasa inteligencia, propensión al crimen, inestabilidad emocional que no los hace fiables para asuntos serios, etc. Bajo tales criterios son excluidos de ciertos estudios, profesiones, puestos de gestión, de modo que siempre se encuentren en posición desventajosa y además no puedan hacer nada para cambiarla. El resultado es un estado de indefensión psicológica, de síntomas semejantes a los de la depresión individual, en este caso colectiva, pero que se ha aprendido por vía histórica (Victoria Sau en Valls 2010, p. 247).

Un día sábado pude percatarme que el olor a cloro era más fuerte de lo común, aunque una compañera también lo señaló, Sofía dijo que era normal. Luego de ese día desarrollé infección en los ojos y el médico señaló que ésta podría ser ocasionada por el uso de cloro y los fertilizantes que posee la frutilla.²⁹ El cloro es, de acuerdo con Greenpeace (2008), el elemento básico para la industria química en todo el mundo, empero, desde su producción es considerado altamente contaminante para el medio ambiente y la salud de la población. La organización señala que el efecto del cloro es silencioso y es ahí donde radica su peligrosidad.

En este sentido, los efectos que el trabajo agroindustrial ocasiona sobre el cuerpo de las mujeres han sido poco estudiados y ello posee una explicación. Las investigaciones sobre la salud ocupacional comenzaron en la década de los ochenta. De acuerdo con Came Valls-Llobet (2006), se analizó la relación que los factores ambientales tenían con las enfermedades del trabajo. No obstante, los estudios se centraron en la comprensión del cuerpo masculino, ya que, las profesiones ejercidas por ellos eran consideradas de mayor riesgo, a diferencia de las actividades realizadas por mujeres, que históricamente han sido consideradas “livianas”.

El sesgo androcéntrico en el análisis y la interpretación del cuerpo femenino parte de una larga tradición. Valls (2010) ha analizado que, desde el tiempo de Aristóteles, en la fecundación el óvulo era considerado como simple receptáculo del espermatozoide. El hombre era el portador "del homúnculo en sus espermatozoides" (p. 88). Si éstos eran fuertes darían lugar a un hombre, si eran débiles, a una mujer. El interés para estudiar el cuerpo femenino, señala la autora, surge al identificar las diferencias entre hombres y mujeres, pero con la intención de demostrar la inferioridad de éstas últimas.

Para Valls (2006), resulta fundamental estudiar de forma específica la salud laboral de las mujeres porque: 1. Trabajan en profesiones segregadas en función al sexo, 2. No existen conocimientos específicos sobre los efectos en la salud de las mujeres ante la exposición a riesgos laborales y 3. La mayoría de las mujeres soportan doble carga laboral: en el trabajo y el hogar. Valls (2010), enfatiza que la salud no significa la ausencia de enfermedad, sino el bienestar para la libertad e independencia de los individuos.

²⁹ En el transcurso del día comencé a sentir los ojos irritados y con comezón. El domingo tuve un poco de molestias por lo que decidí administrarme gotas de manzanilla en los ojos. El malestar persistió hasta el lunes, sin embargo, el martes la infección se había agudizado y no pude presentarme a trabajar.

Fernanda González (2011) coincide al señalar que la salud laboral debe ser entendida desde la perspectiva de género. Ésta debe analizar no solo la división sexual del trabajo en el espacio laboral, sino también en el hogar para comprender los efectos que ello tiene sobre el cuerpo de las mujeres. Aunado a lo anterior, plantea que las condiciones laborales desiguales bajo las cuales las mujeres se desempeñan, así como las tensiones que se gestan en el hogar, son importantes generadoras de estrés. Ejemplo de ello lo relata Guadalupe, auxiliar de recursos humanos en una procesadora, quien con frecuencia escucha que algunas trabajadoras no se presentaron a trabajar por problemas de índole personal como la falta de dinero y vivienda, así como violencia intrafamiliar.

A su vez, las diferencias salariales exponen a las trabajadoras a mayores riesgos: estrés en el trabajo por trato desigual y discriminatorio en las condiciones de empleo, estrés en su organización familiar, -pues dificulta el poder contratar ayuda para las tareas domésticas-, peores condiciones de vida que los hombres y/o exigencia de invertir mayor número de horas remuneradas para sostenerse; todo ello repercute en una peor salud lo que a su vez conlleva mayores dificultades para desarrollar su vida laboral, entrando así de lleno en la espiral de la feminización de la pobreza (p.97).

En la agroindustria existen riesgos reales para la salud de las obreras, pero algunos de ellos se irán manifestando en sus cuerpos a lo largo del tiempo. Esmeralda, ex obrera de Profusa, narró que dicha empresa acostumbra cambiar al personal de áreas, para atender la demanda de producción, trasladándolos de los congeladores a los hornos, acción que considera puede afectar la salud de quienes ahí laboran. Los y las trabajadoras no se encuentran exentas de accidentes laborales, recuerda que una ex compañera se quemó las manos en el área de hornos “se chingó las manos, no creo que le hayan quedado ganas de trabajar”, además, duda que la empresa haya indemnizado a la trabajadora.

Cuerpos sanos, producto inocuo: La distribución de los cuerpos por tipo de industria

Para Osorio (2006) la libertad de la que gozan las personas para emplearse es ilusoria, ya que la no posesión de medios de producción y subsistencia les obliga a vender su fuerza de trabajo a los capitalistas. El autor señala que el obrero (o la obrera) le pertenece al capital, antes de venderse al capitalista.

Hemos visto que el poder del capital sobre la vida reposa en el hecho de que la fuerza de trabajo que “compra” y se apropia forma parte indisoluble de la corporeidad viva del trabajador y se encuentra inscrita en su propia existencia como simple ser viviente. Y que la apropiación de la existencia misma, encubierta como libertad del obrero, es sometimiento al poder despótico del capital que busca, por su propia naturaleza, apropiarse de toda la vida del trabajador, a fin de incrementarse de manera incesante (Osorio, 2006, pp.88).

En las colonias y los barrios del Valle, las maquilas, congeladoras o procesadoras, colocan propaganda para invitar a las personas a trabajar con ellos. Algunos anuncios dan cuenta de los beneficios y prestaciones que ofrecen, otros son una simple cartulina que indica “Se busca personal por destajo u hora”, seguido de la dirección del lugar. Los métodos de reclutamiento se encuentran relacionados a la formalidad del trabajo.

Las procesadoras establecen mayores estándares para la contratación de personal. AGRANA, localizada en Jacona, es ejemplo de ello, pues diversas interlocutoras señalaron que ésta posee altos patrones de regulación en cuanto a la seguridad, limpieza y, sobre todo, la contratación de personal. Los requisitos son: ser mayores de edad, someterse a revisiones médicas para descartar padecimientos como obesidad, diabetes, varices, hipertensión, lesiones en la piel, hepatitis, ictericia, salmonela, estafilococos, infección en la garganta o el estómago y, recientemente, síntomas por Covid-19, así como tomar los cursos de capacitación que otorga la empresa.

Durante el tiempo que Mila trabajó para Agrana el personal médico le insistía en que atendiera su salud bucal y cubriera con implantes los dientes y muelas faltantes. Mi interlocutora nunca atendió la indicación y no se explica cuál era la importancia de ello en el desempeño de su labor. Sin embargo, por esta razón sería despedida:

Y yo le decía “no pues es que yo voy a trabajar pa’ ponerme mis muelas, ¿sino con qué me las voy a poner?”, “ándeles pues señora namás este año” y así me fui hasta 3 años y pues no. Ya la última vez que fui me dijo “no señora es que necesitamos que se ponga sus muelas” [...] ¿dime qué tiene que ver ahí? pero ahí quieren todo bien (24/01/2019).

Mientras que las procesadoras se proclaman en contra del trabajo infantil y aluden al cumplimiento de la ley de trabajo en las maquilas y congeladoras de la región, que trabajan para ellas, carecen de normatividad. Un empresario zamorano dijo que otorga trabajo a todo

tipo de personas, entre ellas, menores de edad, con adicción a las drogas e, incluso, una vez trabajó para él un invidente. En la maquila, mi interlocutor no pide experiencia laboral, no realiza chequeos médicos, ni capacitaciones. Las exigencias que él dicta a sus trabajadoras son usar el uniforme (bata, cofia y cubre-bocas) que ellas deben comprar, cuidar su higiene, no portar accesorios (aretes y pulseras), uñas largas o pintadas, maquillaje, pero sobre todo no escupir.

A partir de lo anterior, sostengo que existe una distribución de cuerpos de acuerdo a sus características y condiciones de salud, por tipos de industria. Mientras que las procesadoras demandan cuerpos “sanos”, para el desarrollo de tareas, a las maquilas y congeladoras van aquellas que fueron rechazadas o desechadas por los estándares, mismos que obedecer a las normas de calidad e inocuidad global. En la congeladora “A”, el grupo de personas que laboran es diverso, había menores y personas de la tercera edad. Algunas tenían dificultades al caminar, incluso, una de mis compañeras no tenía un ojo. Es en las maquilas y congeladoras donde se otorga espacio a personas con enfermedades crónicas, discapacidad y adicciones.

Siguiendo la propuesta de Osorio (2006), podríamos decir que la relación entre capitalismo y biopoder se refleja en la forma en como este modelo va moldeando, otorgando, desechando, delimitando o reproduciendo la vida útil del trabajador. Es decir, existe un control sobre la vida de las personas en cuanto a su capacidad productiva para el sistema, “El valor diario de la fuerza de trabajo tiene como referente una determinada noción de años de vida útil del trabajador y de años de vida sin más” (p.89). En este sentido, observo que los cuerpos de las mujeres son explotados por la agroindustria, quien las desecha de la primera categoría, es decir de las procesadoras, pero esta extiende la vida útil de las obreras hasta el final de sus días en espacios de precarización e informalidad como son las congeladoras y maquilas.

Javier, ex líder sindical de la CTM, señala que, si bien ahora existen más empresas en Zamora y Jacona, el número de personas contratadas es menor. Este fenómeno, para él, tiene que ver con la implementación de las normas inocuidad, así como con el mejoramiento tecnológico para el tratamiento de las frutillas. En el pasado una empresa llegaba a emplear alrededor de 1,800 personas, ahora han reducido su número de trabajadores a 200.

La construcción de la buena y la mala obrera

Existe una brecha generacional entre las obreras, en cuanto al comportamiento al interior del espacio laboral. En tanto que las jóvenes, de 30 a 15 años, acostumbran cantar, gritar o hacer bromas utilizando el doble sentido, las mujeres mayores son reservadas y se mantienen enfocadas en el desempeño de su labor.

El agua que escurre de la maquinaria, al piso de la congeladora “A”, se desliza por gravedad a unas canaletas localizadas alrededor del área de bandas. En ocasiones las hojas de la fresa tapan las coladeras e impiden el desagüe. En uno de esos días, un joven mecánico acudió para solucionar el problema. Las jóvenes, que se encontraban al final de la banda comenzaron a gritarle que “se les había tapado”, que “se la destapara...”, y luego de una pausa, añadían “¡la coladera!”, mientras reían y murmuraban.

Las supervisoras son las encargadas de mantener el orden y ejercer la disciplina. Vigilan que las obreras porten el uniforme, que desempeñen su trabajo correctamente, que no asistan demasiado al baño o a tomar agua, que no inviertan tiempo platicando, que no permanezcan en el comedor más tiempo del indicado y, en ocasiones, intervienen entre los conflictos que pueden presentarse entre las trabajadoras. Sin embargo, observé que de forma implícita las obreras, sobre todo las mujeres mayores, también se encargan de vigilar que el resto cumpla las normas ya sea a través de la corrección directa o por medio de señalamientos como “hablar mal a las espaldas de la otra”.

En una ocasión doña Dolores, una mujer de nuevo ingreso, se acercó a mí para contarme acerca de los problemas que había tenido con doña Beatriz. De acuerdo con ella, al comienzo ambas solían saludarse con amabilidad, no obstante, con el paso de los días ésta última dejó de responder el saludo, luego le gritó en un par de ocasiones por dejar pasar, en la banda, fresa mal despatada, exclamando “¡fíjate bien!”. Desconcertada por el cambio de actitud, Dolores le respondió que dejara de preocuparse por la forma en que desempeñaba su labor. Ella calificó la actitud de Beatriz como “lambiscona” por pretender quedar bien con los jefes “como si la estuvieran viendo” o “como si fuera la jefa o la que paga”, dijo. Por su parte, doña Beatriz me expresó su disgusto porque consideraba que Dolores platicaba demasiado y trabajaba lento, incluso, en varias ocasiones la vi dejar pasar la fresa y me pedía que hiciera

lo mismo para que el trabajo se le acumulara a Dolores, como una forma de castigo por lo que consideraba “indisciplina”.

Relata Sofía, quien tiene más de una década trabajando en la agroindustria con su madre Beatriz, que anteriormente las supervisoras de la congeladora “A” eran más exigentes; no toleraban los retardos, solo otorgaban dos faltas justificadas y no concedían permiso para salir temprano. Ocasionalmente se paraban detrás de las obreras para supervisar su desempeño. A quienes despataban les tomaban del puño por sorpresa para cerciorarse que las fresas que tenían en la mano estaban libres de hojas, de lo contrario, imponían como castigo despatar un bote sin que este fuera pagado. Ella atribuye el cambio en la disciplina a consecuencia de la llegada de nuevas supervisoras.

Para Sofía la imposición de castigos y sanciones tenían un lado positivo: que las personas hicieran bien su trabajo. Actualmente, ella piensa que en la empresa “A” los empleados y las empleadas “hacen lo que quieren”. Dijo que, en el pasado, cuando los trataban mal había mucho personal en la congeladora, en cambio ahora escasea la mano de obra. Para ella eso se debe a que a las personas “les gusta la mala vida”.

El conflicto que se presentó entre Dolores y Beatriz da cuenta de las formas de vigilancia que entre compañeras ejercen en el día a día. Aunado a ello, la perspectiva de Sofía sobre la disciplina y los malos tratos, como una forma legítima de organizar el trabajo y mantener al personal, dan cuenta de cómo esas formas de control han sido introyectadas por las obreras y su reproducción es necesaria para mover los engranajes de la agroindustria. Aunque las críticas entre compañeras, no parecen ejercer ninguna influencia sobre las medidas de disciplinamiento que implementan las supervisoras, existe la intención de hacer que el resto respete las normas, sobre todo si quien observa las acata.

Identifico que existe, entre las obreras de la fresa, una construcción acerca de lo que consideran una trabajadora ejemplar; que tiene un desempeño óptimo, que es disciplinada, que dedica su tiempo a trabajar y no a socializar. Cabe destacar que dichas nociones se encuentran presentes, principalmente, entre las generaciones más grandes, pues las jóvenes, como he narrado anteriormente, realizan su trabajo con menos autoexigencia y no se encuentran preocupadas por la percepción que de ellas tienen las mayores. En tanto que para las mayores es importante ser reconocidas como buenas trabajadoras y a partir de ello

convertirse, también, en una autoridad moral, en una trabajadora necesarias, como profundizaré en el próximo capítulo.

“Son como leones”: La búsqueda por el reconocimiento del esfuerzo

El esfuerzo es el valor más exaltado por las y los distintos actores involucrados en el procesamiento de la fresa. “Echarle ganas”, es decir, trabajar duro, ser perseverante, constituye la principal vía para ascender en el trabajo y, en consecuencia, mejorar las condiciones de vida. Un fenómeno común es la rotación de personal. Esto se ha convertido en una problemática para los agricultores y los industriales, ya que, en ocasiones la mano de obra es insuficiente.

La interpretación que algunos de mis interlocutores realizan de este hecho es que las personas del Valle no se esfuerzan lo suficiente, no valoran el trabajo, no son fieles a la empresa, y, sobre todo, se asumen indispensables: “Hay mucho trabajo en la zona y ya se creó entre los mismos trabajadores que si lo corren, no importa, porque ya pueden agarrar [trabajo] en otro lugar y esa mentalidad no tienen en Oaxaca o en Chiapas” (Manuel, ex supervisor, 25/01/2019).

De acuerdo con Guadalupe, auxiliar de recursos humanos, el abandono del trabajo ha representado un gran problema para la empresa Agrana, sobre todo durante la temporada alta, momento en el que necesitan mayor mano de obra. Por ello, la empresa se dio a la tarea de realizar un diagnóstico para conocer las causas de este fenómeno. La mayoría de las personas entrevistadas respondió que prefieren asistir a empresas donde paguen más. Para ella, la gente que va a trabajar en la agroindustria tiene necesidad económica y le importa ganar dinero en efectivo, más que las prestaciones laborales. Además, las personas externaron recibir malos tratos de algunos de los superiores.

Para subsanar las causas del abandono, la empresa incrementó \$1.50 al pago por hora y habló con los encargados que fueron señalados para que mejoraran el trato con los y las trabajadoras. Guadalupe describe Agrana como una empresa socialmente responsable que otorga prestaciones de ley y se mantiene “flexible” ante la situación de las obreras que son madres. Ella añadió “[los y las trabajadoras] tienen todo, no se puede dar más [...]

lamentablemente la gente que va a trabajar tiene todavía esa cultura o ideología de que <<yo quiero ver dinero>>”. Empero, quienes dijeron estar complacidos de trabajar en la procesadora, externaron lo siguiente:

Me quedo aquí porque tienen buen ambiente laboral, porque tienen buenas prestaciones, lo que en otras empresas no hay, me dan seguro, en otras empresas a veces no te dan seguro, me dan un trato digno, valoran mi trabajo, tengo trabajo todo el año, poquito, pero tengo trabajo [...] me dan vales de despensas, al año cuando se acaba la fresa dan utilidades, y dan muy buenas utilidades (Guadalupe, 20/05/2019).

Durante las conversaciones que mantuve con distintas personas, identifiqué que el reconocimiento del trabajo, el esfuerzo y/o el conocimiento, es de suma importancia para las y los trabajadores, sobre todo para los varones. Expresar cansancio, agotarse, no echarle ganas, no esforzarse o renunciar, es mal visto en la agroindustria y generalmente se sanciona a través de la burla entre compañeras y compañeros “¡uh! ¿Ya no pudiste o qué?”.

Siendo menor de edad Manuel comenzó a trabajar en una procesadora como obrero general. Con el tiempo ascendió hasta convertirse en supervisor y al momento de la entrevista se encontraba cursando una ingeniería y trabaja en la distribución de insumos para el campo. Distingo que para Manuel el sobreesfuerzo en el trabajo, es una virtud que tiene como recompensa justa el reconocimiento de sus compañeros y empleadores, mismo que conlleva prestigio y otorga capital simbólico a las personas en el trabajo:

Ellos decían [sus compañeros de trabajo] “es que tú haces de más”, y yo decía “pero si lo alcanzo a hacer pues está bien”, aparte de que yo veía la satisfacción que me daba de que si me lo reconocían y yo me iba haciendo más indispensable [...] Fue valorar un poco lo que puedes tener en vez de poner las excusas que siempre se ponen: “es que pues me trató bien mal” o “que es mucho trabajo”. Hay veces que, si se cargan la mano, pero también te voy a decir que de las veces que me han cargado más la mano es de donde más he aprendido y donde me entregan una responsabilidad (25/01/2019).

El reconocimiento, explica Sylvia Montañez, es parte de nuestra memoria cultural y ha influido en los modelos de pensar, decir, sentir y actuar de los sujetos, “En este ámbito el reconocimiento es problemático, porque opera tanto en el ámbito del conocimiento, como del impacto afectivo, como en la esfera ética” (2017, p. 36). Para la autora, la relevancia del

reconocimiento se ha intensificado en las sociedades actuales y se ha modificado en medida de los cambios en las coordenadas políticas, económicas y epistémicas. “Lo que ha advenido novedoso no es la necesidad de reconocimiento, sino las condiciones en que este puede fracasar” (2017, p. 36).

La falta de reconocimiento ha sido para algunos trabajadores de la agroindustria la causa de su renuncia. Para Manuel que, como he dado cuenta anteriormente, se sobrecargaba de tareas le pareció injusto que en la empresa Galva no retribuyera económicamente su labor a lo largo de los años, ni le otorgara las prestaciones laborales justas. Luego de reflexionar acerca de las elevadas ganancias que generaba la maquila y lo bajo de su salario, fue que decidió abandonar el empleo.

No me gustaba que no teníamos seguro, duré cinco años sin seguro y, a parte, no me gustaba que la gente fuera bien informal, pero me gustaba poder tener el control de toda la congeladora, aunque me pagaran poco. O sea, es bien curioso ¿no? Porque [...] la mayoría diría, “¿sabes qué? estoy haciendo mucho y me están pagando pues una miseria, estoy bien inconforme así”, pero lo curioso es que a mí eso me gustaba, me sentía importante.

En 5 años estaba ganando \$1,300 a la semana y me subieron 100 pesos. O sea, no me apoyaban para absolutamente nada. Ahí si la verdad troné en algún momento, porque pues yo veía lo que vendían, yo veía las ganancias por día, sabía sacar todos los rendimientos de todo. Ya llegaba y yo veía le que le pagaban al productor, yo checaba lo de la luz, yo checaba lo del agua y pues yo ya sacaba los costos y yo decía: o sea les pesa darme (25/01/2019).

Cuando Juan trabajaba en el área de almacén, de La Vista Alimentos, le pidieron que capacitara a un empleado nuevo para ocupar un puesto para el cual se consideraba preparado. Por otro lado, aunque su labor era de carácter administrativa, la empresa le pagaba como obrero general, por esta razón y porque consideró que su experiencia fue desaprovecha y no reconocida: renunció. Ricardo, ex trabajador de la empresa Profusa, narra que en una ocasión se desocupó una vacante en la cual se encontraba interesado. Él y otros tres compañeros tenían el perfil para ocupar el puesto, pero una persona de nuevo ingreso fue asignada a la vacante. Este hecho le molestó y optó por renunciar.

De acuerdo con Montañez “La angustia ante la amenaza de expulsión social, el ser ignorado, rechazado, no ser tenido en cuenta, ser menospreciado, maltratado, desvalorizado socialmente es lo más relevante para los individuos y para los grupos sociales que luchan por evitar estos aspectos” (2017, p.37). En esta tesitura, Osorio rescata el planteamiento del filósofo francés Spinoza, para quien los trabajadores se encuentran anclados a una tristeza permanente debido a que su perseverar en el ser “está sometida a las necesidades del capital, de la valorización del valor, que siempre puede considerarlos prescindibles” (2006, p. 24).

Por ello, de acuerdo con al planteamiento de Montañez, la búsqueda del reconocimiento y el sufrimiento de los individuos o colectivos, serían la base para la lucha por la justicia social. Entonces, el reconocimiento del trabajo en la agroindustria se trata, para las personas, de justicia social. Reconocer su labor es hacer justicia, es contraponerse a la desvalorización de sus saberes, a la marginación y la invisibilización, por nombrar algunos. A partir de ahora podemos entender el reconocimiento como una de las partes que integran la justicia social.

...los sentimientos de injusticia social tienen su origen en experiencias de falta de reconocimiento, lo que trae aparejado el sufrimiento en los sujetos. La vinculación del sufrimiento y la injusticia social, desde esta perspectiva, estaría entre otras dimensiones, pero de manera importante, mediada por el reconocimiento (Montañez, 2017, p. 37).

Entre las obreras, aquella que es reconocida como buena trabajadora por las o los superiores tiene la posibilidad de ascender dentro del trabajo. Es así como algunas de ellas han pasado de obreras generales a supervisoras de área. En diversos testimonios, mis interlocutoras, señalaron que es común que existan preferencia por trabajadoras que no tienen la capacidad y/o experiencia para ocupar los puestos de supervisoras. En una ocasión Marthita narró que un grupo de compañeras, principalmente señoras, se encontraban molestas porque un número de puestos habían sido otorgado a mujeres más jóvenes, no obstante, el sentimiento de injusticia no implicó la renuncia al trabajo, como he narrado en los casos anteriores. La obrera Lupe dice que decidió no regresar a trabajar a Frexport una vez que la despidieron en el recorte de personal, ella consideraba que su trabajo sería valorado y formaría parte del sindicato, asegurando su lugar en temporada baja, pero no fue así.

¿Envidia o condiciones desiguales?

En las entrevistas que mantuve con las obreras y los supervisores de distintas empresas, con frecuencia referían que la principal causa de tensión, dentro del espacio laboral, era “la envidia”. Este sentimiento que parece “injustificado” y que se gesta en las vísceras de las personas, podría ser la razón principal por la que las mujeres no pueden percibirse como iguales, promoviendo la competencia y evitando la organización.

Recuerda Marthita que renunció a su trabajo en Anáhuac, debido a que sus compañeras solían inventarle chismes, por envidia. "No podías platicar con el operador o algo, porque ya te decían que te acostabas con él". Como hemos visto hasta ahora lastimar la reputación de las mujeres, poniendo el énfasis en su sexualidad, ha sido un tipo de violencia hacia las obreras desde que decidieron ocupar el espacio público, hace más de siete décadas. Esta práctica que al comienzo provenía de los hombres, ahora es ejercida por las mujeres.

Juan, ex supervisor de Frexport, recuerda que los problemas más comunes entre el personal de la procesadora eran por “habladurías”. Otros se generaban porque las trabajadoras y los trabajadores consideraban que los jefes mostraban mayor preferencia por alguien al no asignarles labores pesadas o privilegiarlos con las fresas de mayor tamaño. Mila, ex obrera, menciona lo siguiente “los más problemillas que hay ahí [en la procesadora] es cuando, por ejemplo, llega fresa bonita y pues todas queremos agarrar y nos andamos metiendo adelante, quererle ganar a la otra y no le parece y ahí empiezan los problemas”.

Al preguntarle a Marthita si considera que el ambiente laboral depende del modo en que las empresas tratan al personal y organizan el trabajo, respondió negativamente y adjudicó los problemas al carácter de las personas que trabajan para cada empresa:

Es más que nada por la gente. Acá donde estaba [Anáhuac] era mucha envidia, no te dejaban crecer o veían que hacías algo y luego, luego te decían "de seguro ya le dio las nalgas al supervisor y por eso está en ese puesto". A mí me llegó a pasar [...] "¡ay! es que es la hija del jefe y por eso la chiquea mucho", y acá no. Acá no tengo ningún familiar, tengo muchísimos amigos y todo, pero me he dado a respetar por medio de mi trabajo (04/02/2019).

No obstante, es real que los y las supervisoras mantienen inclinación por algunas de sus trabajadoras/es. Las vecinas Francisca y Edelmira narran que cuando laboraban para El

Duero las encargadas les otorgaban las fresas de mayor tamaño, les ayudaban a cargar las cajas y a vaciarlas en su mesa, además nunca les pidieron que barrieran su área. Mientras que algunas se quedaban hasta las 12 de la noche, o más, a ellas les permitían retirarse a las 8:00 pm, porque sus esposos no les daban permiso. Dice Edelmira que la encargada las quería mucho “como a unas hijas”, porque no se metían en problemas, no eran “contestonas” y acataban las indicaciones que les daban.

También, durante mi estancia en la congeladora “A”, observé que algunas obreras mantenían una relación de amistad con la supervisora, fuera del espacio laboral. Por ello, era común que pasaran la mayor parte del tiempo conversando y, en ocasiones, hacían uso del celular, mientras que para las demás se encontraba prohibido. Además, este grupo de obreras realiza las tareas menos exigentes, como barrer y llenar botes de fresa. Cuando fui testigo de la tensión que se generó en el comedor a causa de la reducción del horario de comida, como relato al comienzo del capítulo, me di cuenta que las empresas generan condiciones inequitativas entre el personal. Ya sea por el trato preferencial o por la falta de condiciones de trabajo justas. Si la empresa paga por la cantidad de cajas despatadas y el reparto de estas es desigual, entonces deben confrontarse entre ellas para obtener la frutilla que les permita generar mayores ingresos y reduzca la dificultad de la tarea de despate.

Para Mercedes Zúñiga en los espacios laborales “la dominación de género se expresa como violencia porque se erige a partir y a través del cuerpo de mujer y es simbólica porque construye una realidad sexuada que se integra a la subjetividad de hombres y mujeres (Guiho-Bailly 2000)” (2005, p.114). No obstante, como señala la autora, en la mayoría de las ocasiones las mujeres no reconocen la violencia o la desigualdad de la división del trabajo. Partiendo de dicha premisa, considero que las obreras no reconocen que el conflicto es auspiciado por la desigualdad de las condiciones laborales.

Desde esta perspectiva la envidia no es un sentimiento irracional, por el contrario, nace de las condiciones de precariedad y desigualdad de las empresas. Considero que la inequidad promueve el individualismo, mismo que resulta favorable para las empresas, pues tiene implicaciones políticas que las obreras se identifiquen como “enemigas”. “Tú sabes que no hay amistades, pero si yo no me meto con nadie tampoco no se meten conmigo. O sea, yo

soy de las personas que llego a mi lugar de trabajo [...] yo a mi trabajo, porque a mí no me gusta andar perdiendo el tiempo” (Lupe, 21/05/2019).

A la obrera Lupe, no le gusta “ser barbera” con sus superiores, por eso, opta por cumplir con su labor sin involucrarse con nadie, ya que “hay gente que de verdad no se quiere llevar bien”, dijo. La reserva que mi interlocutora tiene de relacionarse con sus compañeras la ha llevado al plano de lo político, puesto que al preguntarle si ha participado en algún sindicato, dijo preferir no involucrarse mientras la empresa le pague.

Para Mila la resolución de los conflictos entre trabajadoras de la agroindustria no tiene que ver con el rol que desempeñan los supervisores y jefes como mediadores, considera que ello depende de la actitud o disciplina de las trabajadoras “depende mucho de que uno sepa que no tiene que hacer esas cosas”. No obstante, al preguntarle si ella ha tenido algún problema con sus compañeras narró lo siguiente:

Yo tenía mis cosas ahí en la banca, ordeno pues las cosas, y ella [su compañera] me las tiró más para acá y yo me encabroné. Y yo le aventé sus cosas por allá y ya nos hicimos de palabras, no a golpes, pero si nos hicimos de palabras, que “hijas de tantas, que quién sabe qué, que quién sabe cuánto” (24/01/2019).

Señala Zúñiga (2005) que cuando se responsabiliza a las mujeres de ser víctimas de violencia sexual en el trabajo, pareciera que se le atribuye a ellas la construcción del espacio laboral: “Todo depende de cómo se comporten las mujeres, no se percibe que un ambiente de trabajo se rige por normas bien estructuradas, institucionalizadas, no por el libre albedrío de las y los trabajadores, y si existe el hostigamiento sexual es porque la organización misma del trabajo lo permite y lo posibilita” (p.120). Con esta idea reafirmo que la envidia y los conflictos dependen de la configuración del espacio laboral y no es una característica dada de la personalidad de las mujeres.

V RESISTENCIA COTIDIANA

Tal como señala Gabriel Torres (1997), existen imágenes de los trabajadores agrícolas que los representan como seres carentes de agencia, subordinados a un poder superior. Dicha concepción, advierte, “afirma la naturaleza desigual de las relaciones de poder/conocimiento que prevalecen entre patrones y trabajadores involucrados en el trabajo agrícola” (p.198). Para el autor la dominación no es un hecho ya dado, por el contrario, el poder es cambiante y “puede analizarse sin necesidad de partir de un esquema fijo de dominación y sin esperar que se dé una completa transformación del sistema político (p. 221). Considero que desde esa misma perspectiva son concebidas las obreras de la agroindustria, por ello, el presente capítulo tiene por finalidad vislumbrar las diversas formas a través de las cuales ellas ejercen el poder y resisten en el espacio de trabajo a partir de sus conocimientos y destrezas.

Innovación obrera

El trabajo en la agroindustria fresera ha sufrido transformaciones significativas con el paso del tiempo. La más importante de ellas es la introducción de “la uña” que se utiliza en la actualidad para el despate de la fresa. De acuerdo con Paul Kersey (1998) es en el año de 1970, una década después de la llegada de las industrias al Valle, cuando las obreras introducen una herramienta que facilitaría el trabajo y modificaría radicalmente el método de producción. La uña, como es conocida popularmente, es un dedal que las obreras colocan en el dedo pulgar. Se encuentra elaborada de latón, tiene un extremo puntiagudo y afilado, y mide aproximadamente seis centímetros.



Fotografía 9. Uña para despate de la fresa. Fotografía propia 2017.

En el artículo “Manos que cuidan la calidad: el trabajo manual de mujeres en el procesamiento de frutas y verduras en el valle de Zamora”, Kersey (1998) da cuenta en una descripción detallada, de los estragos que el despate de la fresa generaba en las uñas y dedos de las mujeres. Mismo que me permito rescatar:

Hoy el trabajo del despate es pesado, rutinario y aburrido; pero durante los primeros 15 o 20 años de la industria era, además, físicamente perjudicial. La fresa es una fruta muy ácida (de ahí su característico sabor) y esta acidez es liberada cuando se despata la fruta, al permitir la salida del jugo. A lo largo de la temporada el mismo jugo iba corrompiendo paulatinamente las uñas de las despadoras ya que no tenían implemento o instrumento alguno para asistir las más que la pura uña. Para media temporada muchas de ellas tenían la uña descolorida, dañada y dolorosa por los efectos del jugo de la fresa. En su lenguaje, las uñas quedaban “podridas”. El receso entre temporada y temporada apenas bastaba para que las recuperaran y quedaran listas para la nueva etapa. Era entonces un trabajo de enorme sacrificio, gran incomodidad, fatiga y dolor para estas manos michoacanas (Kersey: 1998).

La uña fue aceptada e incorporada rápidamente por las despadoras de la región, no obstante, los industriales se mostraron en desacuerdo frente a la innovación. Para el autor, esto se debió al incremento en la merma del producto, ya que, con la uña las trabajadoras retiraban una mayor cantidad de pulpa de la fresa.

Al revisar sus costos y mermas, los administradores de las plantas se dieron cuenta que las segundas estaban aumentando de manera alarmante. De la cifra tradicionalmente aceptada de un 8 a un 12% por peso, ahora recibían informes de mermas del orden del 15, 18 y hasta 20%. Al investigar, se dieron cuenta que el problema se originaba precisamente con la uña postiza [...] Pero resultó que con esas largas uñas las mujeres sacaban grandes tajadas de pulpa de fresa junto con la pata y así los recipientes de desechos se llenaban con una buena tajada de carne adherida. Esto representaba para las empresas dinero simplemente tirado a la basura, aumento de costos, disminución de eficiencia y toda una gama de serios problemas (Kersey: 1998).

Pese a la prohibición de los administradores las obreras se negaron a abandonar este instrumento que agilizaba su trabajo y aminoraba los daños en sus manos. Kersey (1998) señala que a los primeros no les quedó otra opción más que aceptar un mayor índice de merma, en tanto que las trabajadoras prometieron “no abusar” del uso de la uña e intentar no extraer tanta pulpa de la frutilla. Actualmente todas las despatadoras usan la uña en su trabajo diario, pero son supervisadas constantemente. Aquellas que extraen pulpa por demás que el promedio, son regañadas por los y las encargadas.

“Tú haces como que me pagas y yo hago como que trabajo”: etnografía de las resistencias

En el cotidiano las obreras ponen en práctica distintas estrategias que les permiten escapar por algunos minutos de la carga laboral, generar más ingresos e incluso manifestar su descontento sin el riesgo de ser sancionadas y/o despedidas. Este tipo de acciones las considero pequeñas resistencias, ya que, es una forma de defensa, consciente o inconsciente, que les permite sobrellevar el día a día en un ambiente hostil.

Transcurría el sábado 9 de marzo de 2019 en la congeladora “A”. A diferencia de otros días el trabajo era abundante, pues había varias toneladas de fresa por procesar. El personal para seleccionar la frutilla en las bandas resultaba insuficiente y la fresa mal despatada se aglutinaba. Al percatarse de ello, la supervisora del área de bandas acudió con la encargada del despate para quejarse sobre el desempeño de las despatadoras.

Luego de que las obreras fueran reprendidas el flujo de fresa en las bandas disminuyó y la frutilla ya no tenía restos de pata. Minutos después se repitió la acción. En distintos momentos las supervisoras de ambas áreas llamarón la atención a las obreras del despate. Mi compañera Sofía me explicó que éstas últimas solían realizar mal su trabajo de manera intencional, particularmente, cuando la fresa era de gran tamaño.

En el área de despate, como he explicado anteriormente, se paga por la cantidad de cajas o botes realizados, es decir, por destajo. Aunque las obreras no quiten por completo la pata de la frutilla la empresa les paga. La fresa que tiene pata es seleccionada en las bandas y retornada al área de despate donde las obreras deben volver a realizar dicha labor. No obstante, la empresa ya no paga por ello al asumir que es consecuencia de un “mal trabajo”. Ese día, con la intención de acumular un mayor número de cajas, las obreras estaban desaptando con rapidez y poco cuidado la frutilla, para poder avanzar. De esta forma generarían más ganancias sin importar que después tuviesen que repetir la labor de forma no remunerada.

En el caso de las mujeres que trabajan en bandas el pago es por hora. En esta área no existe la posibilidad de llevar a cabo estrategias como las descritas anteriormente, no obstante, cuando finaliza la jornada algunas de ellas van al baño para extender el tiempo dentro del área de producción y acumular algunos minutos, antes de checar la hora de salida. Otras fingen olvidar marcar su tarjetón en el almuerzo para que ese tiempo les sea remunerado, sin embargo, algunas de las obreras consideran que esta medida resulta inútil pues los encargados les descuentan la hora por igual.

En el comedor las obreras se quejan entre ellas de las condiciones de trabajo, sobre todo al escuchar que en otros lugares hay prestaciones o salarios más elevados con expresiones como “aquí no nos dan nada”. La percepción general del personal de la congeladora “A”, es que no les pagan lo justo al final de la semana, por ello le “mientan la madre” a los encargados mientras se encuentran en la fila esperando su salario, sin que estos lleguen a escucharlos. Acerca del murmullo, James Scott (1990), señala que esta es una forma de quejarse:

Normalmente, la intención del refunfuño es comunicar una sensación general de descontento sin correr el riesgo de responsabilizarse por una queja específica, concreta [...] El refunfuño debe considerarse como un ejemplo de un tipo muy general de disidencia apenas velada, y un

ejemplo particularmente útil para los grupos subordinados. Se trata de un tipo de actos cuya intención es transmitir una idea, precisa pero negable, de ridículo, descontento o animosidad. Casi cualquier recurso de comunicación puede servir para transmitir dicho mensaje: un gemido, un suspiro, un quejido, una risa contenida, un silencio oportuno, un guiño o una mirada fija (p. 186).

Murmurar o platicar sobre aspectos personales de la vida de las supervisoras, dentro y fuera del trabajo, es una forma de manifestar su malestar, a través de la sanción y el señalamiento moral, contra de quienes representa la autoridad. No obstante, una segunda lectura podría caracterizar este tipo de prácticas como machistas.

Guadalupe, quien se desempeña como supervisora de personal de una procesadora en Jacona, narra que en ocasiones encuentra resistencia, mayoritariamente, en las mujeres para acatar las órdenes que dicta. Mi interlocutora atribuye dicha renuencia a un aspecto de índole personal o “capricho” de las trabajadoras. Además, ha notado que los y las trabajadoras que se van al baño para evitar al trabajo, tardan más tiempo del otorgado en el comedor y utilizan como pretexto tener algún malestar físico, para tomar un descanso o poder salir antes del trabajo.

[...] es muy difícil porque venimos de culturas diferentes ¿no? Yo fui educada de una forma y tengo que lidiar con gente que esta educada de otra forma. Entonces es muy difícil decirle “¿sabes qué fulanita? no te vayas 10 veces al baño, no te vayas 2 horas al lonche, está prohibido”. O sea, es como el reto de todos los días. Y hay gente que no entiende, por más que le hables de mil formas, no te entiende (20/05/2019).

La ex ingeniera Socorro recuerda que cuando ingresó como encargada de una maquila, un grupo de cinco mujeres renunciaron, ya que, consideraban que ésta les exigía demasiado. Para mi interlocutora el rechazo de las obreras a acatar las normas se debía que “estaban muy maleadas”, porque la supervisora que la antecedió era permisiva con ellas, no obstante, las mujeres regresaron una vez que se enteraron que el trabajo había adquirido estabilidad y un salario seguro, explicó.

Observé que los dueños de las maquilas y los supervisores poseen una perspectiva clasista sobre los y las trabajadoras, al considerarlos culturalmente inferiores, y paternalista. Nacho dijo que los empleados de su maquila “son como niños”, a los cuales debe llamarles la

atención y repetirles constantemente las tareas que deben realizar. Por su parte, Guadalupe afirma que en ocasiones debe hablarles como a “un hijo”, porque “a veces así se portan”.

Este tipo de comentarios infantiliza al personal y pone en entredicho el papel que desempeñan los dirigentes al no establecer una comunicación clara y horizontal. Por otro lado, quizá la desobediencia de las obreras a las órdenes, represente un desafío a los dictados que considera absurdos, pero también una sublevación momentánea al poder. Es sabido que negarse a hacer las cosas o realizarlas con lentitud es una forma de afectar la cadena de producción.

Cuando Juan trabajaba como supervisor recuerda que, si bien la empresa fallaba en algunos aspectos, a veces se ponían “en los zapatos” de los dueños al observar ciertas actitudes de los trabajadores. Por ejemplo, señala que en ocasiones a los choferes de los montacargas se les caían y rompían los botes con fresas, sin embargo, en lugar de someter el producto a proceso, para limpiarlo, ellos optaban por tirarlo, lo cual representaba pérdidas para la procesadora. Aunado a lo anterior, narra que en ocasiones los trabajadores, desatendían las ordenes de sus superiores. Cuando les pedían que movieran una caja se negaban a hacerlo y ponían pretextos o se tardaban. Considera que el personal asumía una actitud de indiferencia y/o resistencia que resumió en la siguiente frase: “tú haces como que me pagas, yo hago como que trabajo”.

En los capítulos anteriores he narrado que el ausentismo y la rotación de personal representan un gran problema para la agroindustria. La congeladora “A” no era la excepción, ya que, con frecuencia las obreras faltaban al trabajo por uno o más días, cuando regresaban les preguntaba la razón de su ausencia y respondían que simplemente no habían tenido ganas de ir. Las trabajadoras contaban con la certeza de que sería admitidas sin sanción, pues la empresa necesitaba de ellas. La falta de personal repercutía severamente en la organización del trabajo y en el avance de la producción.

Los supervisores consideran que las obreras se ausentan o abandonan el trabajo por conformismo, flojera o porque se asumen indispensables para la empresa. Gracias a las aportaciones de Torres, he reflexionado que estas acciones pueden ser entendidas como formas de ejercer el poder frente a las malas condiciones laborales y la falta de reconocimiento. Inden (Torres, 1997) propone repensar la pasividad fuera de los marcos de occidente:

Él sugiere que la pasividad y la humillación no son condiciones extremas ni definitivas como lo han asumido las teorías sobre la represión y la dominación [...] En ese sentido, los agentes pasivos pudieran ser más activos de lo que pareciera a primera vista, a pesar de que la etiqueta de subordinación siguiera prevaleciendo en diferentes situaciones de trabajo (p. 193).

Para Javier, ex líder de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), es indispensable que las personas laboren en un ambiente justo, de lo contrario se presentarán este tipo de resistencias.

Un trabajador bien pagado, es un trabajador que te va a responder, que te va a apoyar. Si lo tienes mal pagado, te va a empezar a odiar y te va a empezar a buscar la manera de como dentro de su jornada de trabajo se haga tonto y buscar la manera de cómo te hace un mal [...] si quieres productividad busca calidad con las personas (11/07/2019).

Prefacio a la organización obrera

La historia de la organización obrera en el Valle de Zamora, es una historia compuesta por una amplia escala de grises. Es una historia que, para su comprensión, será necesario mirar más allá de la rígida polarización entre lo bueno y lo malo. Por ello, trataré de dar a conocer el contexto en el cual se localizaron sus principales actores.

Por otra parte, los acontecimientos históricos que se suscitaron a final de la década de 1980 e inicios de 1990 son poco conocidos. Para mí resultaron un gran descubrimiento durante mi trabajo de investigación, pues los estudios que se realizaron en la época no hacen mención alguna sobre el tema. Aunado a ello, las generaciones de obreras de la cohorte tres poco o nada conocen sobre el movimiento que lideraron sus antecesoras.

La recopilación y registro de una historia compleja, a la cual reconozco puedan faltarle algunas piezas, es para mí una labor de visibilización de la memoria obrera y, particularmente, de la participación política las mujeres en la región. Hasta hace algunos años Zamora se autonabraba “Cuna de hombres ilustres”, incluso en la calzada de la ciudad la presidenta Rosa Hilda Abascal (PAN 2021-2015) construyó una Rotonda a los Hombres Ilustres, la cual hasta el año 2022 no había sido concluida. Sin duda, la historia del Valle fue

escrita desde el androcentrismo, por ello, ha invisibilizado sistemáticamente la participación de las mujeres en distintas coyunturas políticas.

Este apartado tiene como objetivo dar cuenta de las resistencias que sobrepasaron el espacio laboral al politizarse y ser llevadas al espacio público. Es un preámbulo para la indagación a futuro sobre el tema, un espacio para hablar de las primeras obreras que se organizaron y un guiño para las generaciones actuales y futuras acerca de los senderos trazados por otras mujeres para la organización.

Las pioneras de Frutas Refrigeradas

En los capítulos III y IV he hablado acerca de la procesadora Frutas Refrigeradas (FR) como una de más importantes de la ciudad de Zamora, esta se instaura en el año de 1965. Un año después, en 1966 se consolida el sindicato *Lázaro Cárdenas* afiliado a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), de acuerdo con el ex trabajador José Luis. Él considera que la creación del sindicato no representó un cambio significativo, ya que, antes de este acontecimiento todo el personal contaba con las prestaciones de ley. Mi interlocutor señala que los líderes de la CTM y la CROC llegaron a Zamora para repartirse los sindicatos, mismos que describió como “blancos”, pues afirma fueron impuestos por las empresas y las centrales, asignando a líderes que no trabajaban en el lugar y desconocían los problemas y las necesidades de las trabajadoras.

María Ruiz nació en la comunidad de San Pedro Cahro, perteneciente al municipio de Venustiano Carranza en Michoacán. De acuerdo con José Luis, su yerno, su comunidad se inundó, por ello María y sus padres se mudaron a Zamora, lugar en el que conocería a su esposo y formaría su propia familia. A María le gustaba cantar y junto a su esposo comenzó a presentarse en la radio local, así como en eventos particulares para los cuales era contratada. Ella ingresó a trabajar en el área de despate de FR, ahí solía cantar para el resto de las obreras ganando simpatía con el carisma que la caracterizaba. Es así que cuando se conforma el sindicato, las mujeres la eligen como secretaria general.

Edelmira conoció a María Ruiz cuando ingresó al área de despate en FR. Recuerda que en una ocasión María la vio llegar con el cabello mojado, pues se acababa de bañar y al verla le

dijo que le regalaría un suéter para que no se enfermará, pero mi interlocutora rechazó el regalo. Edelmira describe a María como “una buena mujer”. En el 2019, cuando realicé trabajo de investigación, María Ruiz tenía 92 años y padecía demencia senil, por lo cual me fue imposible hablar con ella.



Fotografía 10. María Ruiz. Fuente: Familia Ruiz 2019.

Las cosas marchaban viento en popa dentro de FR. María Ruiz exigía a la empresa que todas y todos los trabajadores fueran asegurados, además se encargaba de gestionar algunas ayudas a través del sindicato para el evento más importante del año: el desfile del 1ro de mayo, el cual implicaba gran producción y un despliegue de glamour y vanidad de parte de las obreras, quienes salían a marchar portando el estandarte de la empresa, narró José Luis.



Fotografía 11. Desfile 1ro de mayo (1980-90). Fuente: Familia Madrigal Tapia 2022.



Fotografía 12. Desfile 1ro de mayo (1980-90). Fuente: Familia Madrigal Tapia 2022.

No obstante, el 7 de octubre de 1980 estallarían la huelga en Frutas Refrigeradas. Al preguntarle a diversos interlocutores sobre las causas, todos coinciden al señalar que ésta fue promovida por el propio dueño: Alfonso Martínez Domínguez,³⁰ político mexicano. José Luis, ex empleado de FR y yerno de María, señaló que el dueño solicitó un préstamo a Nacional Financiera correspondiente a un total de 8 millones, cantidad que ascendió a 18 millones por los intereses acumulados. En respuesta, Martínez le pidió a María que declarara la huelga con “el pretexto” de que la empresa no estaba pagando lo correspondiente a la prima vacacional y demás prestaciones laborales. Con esta estrategia Martínez no se vería obligado a pagar el préstamo al declarar sus bienes perdidos.

Jaime, líder político en Zamora, funge en la década de los 90’s como representante de un grupo de ex obreras de Frutas Refrigeradas. Él considera que el actuar de Alfonso Martínez Domínguez, a quien denominó “el halcón número uno”, formó parte de las estrategias que se implementaron en la década de los ochenta para dismantelar la industria nacional y darle continuidad a la intervención extranjera.³¹

El cierre de FR, de acuerdo con Jaime, dejó un promedio de tres mil trabajadores eventuales “en la chilla”, lo cual tuvo un fuerte impacto en la región. En este sentido, José Luis coincide al señalar que el cierre de la empresa generó fuertes estragos económicos, incluso para los tenderos y comerciantes de Zamora, ya que gran parte de sus clientas eran las obreras que compraban ropa y accesorios.

Narra José Luis que cuando Nacional Financiera se da cuenta de que FR no mantenía ninguna deuda con las obreras y que la huelga había sido incentivada por el dueño, intentaron sobornar a María Ruiz con un total de 20 millones para que declinara. Quizá la deuda adquirida por Martínez era mayor, de lo contrario ¿qué sentido tendría para el banco pagar más a lo que recuperaría con FR? El entonces líder de la CROC le sugiere a María que acepte el trato y

³⁰ Alfonso Martínez Domínguez nació en Monterrey en el año de 1922. Fue miembro del Partido Revolucionario Institucional (PRI). De acuerdo con Wikipedia entre 1970 y 1971 fue regente del Distrito Federal, acusado por el gobierno de México de participar en la represión política posterior al Movimiento del 68 y la Matanza del Jueves de Corpus. De 1979 a 1985 fungió como gobernador del estado de Nuevo León. Fue apodado "Halconso" por pertenecer al grupo paramilitar "Los halcones". Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Alfonso_Mart%C3%ADnez_Dom%C3%ADnguez 02/04/2022.

³¹ No obstante, habrá que recordar que, en el caso de la agroindustria en el valle de Zamora, las empresas de capital local y nacional ganaron terreno, como explicó en el capítulo II.

que le dé una cuarta parte del total, propuesta que María rechaza, dijo su yerno. La huelga se prolongó por alrededor de cuatro años, periodo en el cual la empresa decayó por el desuso, así como por actos vandálicos contra el inmueble.

Finalmente, el 11 de junio de 1984 se otorga el fallo a favor de las 555 trabajadoras y trabajadores, que comprendían el sindicato (Sierra, 1985). Una nota del semanario regional *Guía*, refiere que el 22 de agosto de 1985 se llevó a cabo una celebración que estuvo precedida por el entonces Gobernador de Michoacán, Cuauhtémoc Cárdenas, así como autoridades municipales de Zamora, Jacona, Tangancícuaro y Cotija. En el evento se encontraban también 555 obreros y obreras pertenecientes al Sindicato “Lázaro Cárdenas”, así como los dirigentes estatal y regional de la CROC Lorenzo Escobar Béjar y Javier Ramos Villanueva, respectivamente. En su discurso María Ruiz “agradeció la solidaridad y el apoyo brindado por la central obrera a la que pertenecen, por las autoridades laborales y estatales”. Lorenzo Escobar dijo que fueron señalados de olvidarse de los obreros: “Pero que ahora inician una nueva lucha porque esa fuente de trabajo siga en sus manos. Que sabrán demostrar que los trabajadores saben conducirse no solamente en un juicio laboral, sino que también tienen la capacidad suficiente para administrar una empresa” (Sierra, 1985, p.11).

El periodista Sierra narra que la mayoría de los trabajadores eran mujeres “Las caras de los 555 trabajadores, en su mayoría mujeres humildes procedentes de varias comunidades cercanas que trabajaron en la empresa cuando estalló la huelga, se veían alegres. Estaban impresionados” (Sierra, 1985, p.11), ya que, ahora les pertenecía la empresa para la que trabajaban. Entre las propiedades que las trabajadoras ganaron fue la procesadora, la Casa-Hotel de los directivos, así como un terreno de 7 ha.

El total de las propiedades adjudicadas a favor de los trabajadores consiste en la planta congeladora y su equipo, una lujosa residencia que tiene un valor real de más de 100 millones de pesos, así como un terreno de 7 hectáreas a espaldas de la planta congeladora. Todo ello se adjudicó en 178 millones de pesos, aunque su valor real es mucho mayor. La congeladora es la más grande que existe en la región.

[...] Los trabajadores ahora dueños de la empresa tienen el propósito de ponerla a funcionar el año entrante, para administrarla ellos mismos.

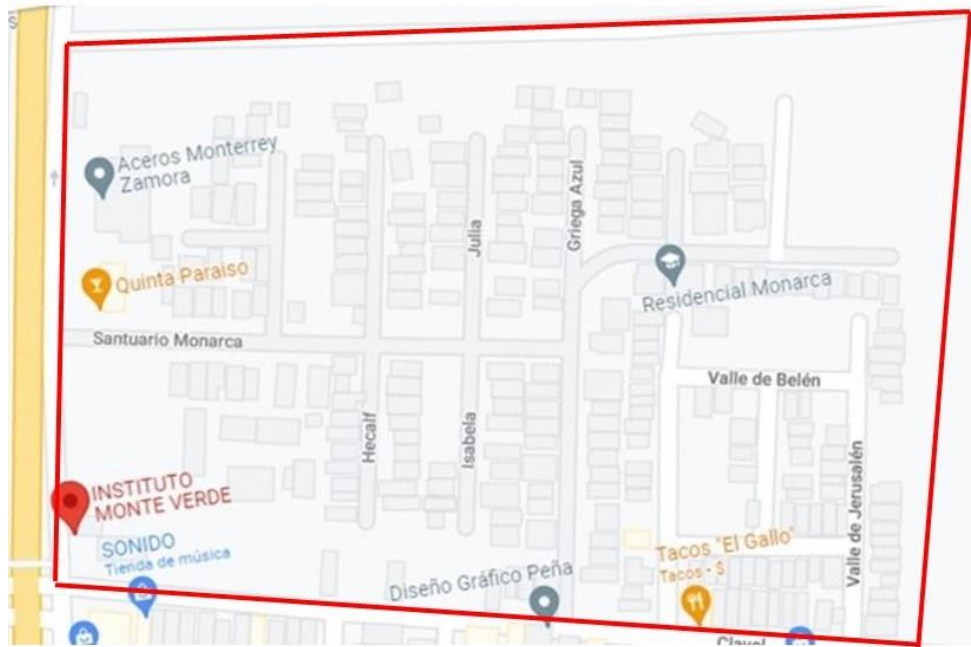
Con el propósito de obtener recursos para rehabilitar el equipo, pretenden vender los bienes que no son indispensables para el funcionamiento de la congeladora. Ya están rentando un pequeño local a una distribuidora de tractores e implementos agrícolas. Piensan vender el terreno anexo a la congeladora, así como la casa-hotel (Sierra, 1985, p.11).



Fotografía 13. Frutas Refrigeradas. Fuente Semanario Guía 1985.

La empresa comienza a funcionar como cooperativa, proyecto que dura tres años, de los cuales solo un año la administró María. En este periodo ella vendió la casa hotel para echar a andar la empresa nuevamente. Posteriormente, es destituida y Efrén Contreras, líder de la CROC, se queda a cargo. Con el tiempo algunas de las trabajadoras sindicalizadas se fueron saliendo, en tanto que otras fueron desplazadas por distintas vías, por ejemplo, al excluirlas de las asambleas. Explica José Luis que cuando se convocaba a reunión, el líder sindical solo invitaba a aquellos con quienes tenía buena relación. Por su parte, diversos abogados que aceptaron llevar el caso a favor del sindicato fueron intimidados.

De acuerdo con Jaime, cuando María fue destituida, Efrén Contreras comienza a vender la empresa por partes a inversionistas particulares como Pedro Domecq y Martha Sahagún, distribuyendo el dinero de las ganancias inequitativamente de acuerdo a sus intereses políticos. Del total de las 555 personas sindicalizadas solo algunas fueron remuneradas, entre ellas María y su yerno Alfonso.



Mapa 5. Delimitación de la propiedad correspondiente a Frutas

En este sentido, Jaime señala que la mayoría de las asambleas donde se tomaban decisiones eran “manipuladas” por lo que nombró “el poder caciquil sindical”, que se encargaban de suprimir los derechos de las disidentes y/o coaccionarlas a través de medidas clientelistas. Narra que el sindicato organizaba asambleas en las cuales les daban regalos o rifas para “legitimarse”. No obstante, cuando llegaban las obreras a preguntar por los líderes las echaban a golpes de la empresa e incluso “les echaban a los perros”. Él recuerda que conoció a las obreras cuando llegaron a su oficina golpeadas y llorando, en busca de su ayuda:

¿Pues estas mujeres qué traen? ¿tan locas o qué? “Somos dueñas de una empresa”, pos traen guaraches de gente que no tiene ni pa’ comer. Pues sí, no tenía para comer y es gente que no tiene pa’ comer y eran dueñas de una empresa, pero nunca se las entregaron (26/04/2019).

Explica Jaime que cuando se crea la cooperativa de FR, la expectativa era que funcionará como la empresa Pascual. A cada una de las obreras sindicalizadas le fueron otorgadas acciones a través de una Asociación Civil con el objetivo de obtener derechos y representación. Sin embargo, él considera que ésta fue una forma de encubrir la liquidación, una más de las “técnicas disuasivas para quitarle el patrimonio a la gente”.

El problema para Jaime es que la cúpula sindical de FR, como base jurídica, se adjudicó los bienes que fueron otorgados a las 555 obreras. En consecuencia, el sindicato comienza a presionar a las mujeres para que mengüen su resistencia y reclamo. La apropiación de la empresa es, para mí interlocutor, “el primer zarpazo” hacia las obreras, el segundo es cuando “los líderes charros” venden las propiedades ilegítimamente. Jaime clasifica esta serie de acontecimientos como una estrategia de “exterminio” en el cual estuvieron involucrados los tres partidos políticos (PAN, PRD, PRI) en distintos niveles.

[...] ese halconazo que se vivió en México, es el mismo halconazo que se vive en Zamora y es el mismo genocidio que se vive en Zamora ¿Y por qué es genocidio? Por qué fue a un grupo en particular, y ¿por qué se le dice genocidio? Porque fue a un sector con características especiales, en particular ¿y por qué fue un genocidio? Porque causó muerte y destrucción a partir de la mengua, de la salud, de la sobrevivencia, y otra que fueron mujeres y eran mujeres que estaban perdiendo la fuerza, que estaban perdiendo ya la salud porque la dejaron en su ámbito laboral ¿y por qué genocidio? Porque esta muerte va aumentándose cada día más ¿y genocidio por qué? porque también ellas se sintieron atacadas, perseguidas, porque también ellas lo denunciaron, porque también ellas lucharon, porque también ellas siguen resistiendo, porque también ellas no temen a que su futuro sea peor, sino tienen esa resistencia. Y ese sentimiento de ver caer a sus amigas o a sus hermanas en la lucha es un reclamo más digno, es un reclamo muy fuerte que lo conoció el Subcomandante Marcos (26/04/2019).

Luego de que las obreras acudieran en busca de asesoría con Jaime, este decide tomar el caso. De acuerdo con él la demanda de las 555 trabajadoras, fue llevada a la Junta Federal. Esto implicó distintos retos; la movilidad, el tiempo, los recursos económicos y la salud de las mujeres. Como parte de las estrategias para visibilizar la problemática y obtener ayuda hablaron con: diversos presidentes municipales, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), organizaciones defensoras de los derechos humanos, el Comité Cerezo e, incluso, con los zapatistas, pero a decir de mi interlocutor, nadie se interesó ni comprendió la violencia sistemática de la que eran víctimas. No obstante, en la página de *Enlace Zapatista* existen diversos comunicados sobre la problemática a nombre de *Las templarias del sindicalismo*

nacional.³² El 20 de octubre del 2006, Esperanza Arreguín Miranda³³ denuncia a la familia Sahagún por despojarlas de las propiedades que adquirieron a través de la lucha obrera:

Nuestra empresa fue adquirida por los testaferros de la familia de Martha Sahagún de Fox, y pretenden crear un desarrollo residencial y comercial en la zona y en el área adyacente a nuestro predio, además es de todos conocido que el Lic. David Martínez Goodman es el abogado de los intereses de la familia Sahagún Jiménez, quien además cuando fue Secretario del H. Ayuntamiento Panista de Zamora, ordeno los cambios de uso de suelo de los predios antes referidos, y concreto la operación de compra-venta de nuestro inmueble, además se le conoce como el corruptor y el que usa las redes de la primera dama para intimidar y corromper funcionarios de los tribunales y personal que deviene de estos. Lo hemos visto ejercer influencias y las tenemos documentadas en otros casos similares.

Tememos por la integridad de nuestras vidas, ya que también estas personas sostienen vínculos con el dinero de procedencia ilícita, puesto que manejan fortunas inconmensurables de difícil explicación y crecimiento económico (20/10/2006).³⁴

Al preguntarle sobre el estado actual de la problemática, Jaime dijo que un gran número de obreras ha muerto, en tanto que otras son de la tercera edad y padecen diversas enfermedades. Sin embargo, siguen esperando justicia. Señaló que resistir es difícil sobre todo cuando la salud de las mujeres se deterioraba con el paso de los años:

[...] era más violento subirlas a un camión y pararme en cada rancho porque se tenían que orinar, estaban todas diabéticas. O sea ¿cómo puedes emprender una lucha con gente que no tiene pa' tragar mañana, ni pasado? y ¿qué vamos a comer? ¿cómo resistes? Acá no teníamos ni la energía para resistir (26/04/2019).

Finalmente, Jaime dijo que las obreras zamoranas es una clase “más ínfima”, porque el obrero de industria, considera, tiene mejor percepción y más desarrollo técnico, en tanto que la otra es dolorida, ignorante y más explotada. Aunque discursivamente las intenciones de mi

³² De acuerdo con Rubén fueron nombradas así debido a que son las que resguardan las oficinas sindicales que se localizan en el Teatro Obrero de la ciudad de Zamora, el cual fue bastión de los derechos de los trabajadores pues aquí se sientan las bases para el artículo 123 constitucional, dijo. Las oficinas a las cual se refiere mi interlocutor, son las actuales oficinas de la CROC.

³³ Aunque los comunicados de Enlace Zapatista se encontraban firmados por Esperanza Arreguín, quien parecía ser líder, Rubén se negó a hablarme sobre su paradero.

³⁴ Enlace Zapatista. Disponible en: <http://enlacezapatista.ezln.org.mx/2006/10/20/michoacan-despojo-a-las-companeras-sindicalistas-de-congeladora-de-zamora/>

interlocutor eran ayudar a este grupo de obreras, considero que no escapa de una visión paternalista y clasista sobre ellas, la cual se ve reflejada en distintos momentos en su discurso.³⁵

La Estrella y sus vestigios

La Congeladora Estrella apertura en el año 1969. En ese entonces, recuerdan las trabajadoras, tenía la capacidad para un total de 1,800 a 2,000 empleados que se distribuían en tres turnos. Además del procesamiento de fresa, también se trabajaba con algunos vegetales y se enlataba chile en vinagre. En un comienzo la empresa era de capital norteamericano, no obstante, después sería adquirida por una sociedad de varios agricultores, entre ellos los hermanos Sámano Zamora. Luego de tres años la sociedad se disolvió y quedó en manos de José Sámano (Guía, 1990). A decir de mi interlocutora Ana, empleada de Estrella, el conflicto estalla cuando Sámano comienza a retener la prima vacacional y el aguinaldo al personal.

Flora Tapia fue secretaria general del sindicato de la Estrella, afiliado a la CROC, y una de las figuras más importantes en la huelga. Originaria de Ario de Rosales migró a Zamora para establecerse de forma permanente. En esta ciudad conoció a su esposo y conformó una familia. Relatan sus hijas que su padre se negaba a que ella trabajara en la congeladora. Luego de varias discusiones, alrededor de 1965, Flora ingresa a Frutas Refrigeradas, en compañía de sus hijas mayores, entre ellas Virginia Madrigal Tapia. Posteriormente, en 1970 comienza a laborar en la Estrella (Guía, 1990) junto a Virginia.

Virginia o Vicky, es recordada por su hermana menor como una mujer pionera, que tenía una ideología adelantada a su época, pues “siempre veía más allá”. Entre otras cosas, alentaba a sus hermanas para estudiar la Ley Federal del Trabajo con el objetivo de que conocieran más

³⁵ En distintos momentos le pedí a Jaime que me contactara con las obreras sobrevivientes, luego de mi insistencia aceptó, pero las obreras se negaron a hablar conmigo señalando que no le veían sentido revivir el pasado, sobre todo que no iba a solucionarse. Además de ello, dijeron estar ocupadas en actividades cotidianas que les impedía tener el tiempo para atenderme.

Aunado a lo anterior, mi interlocutor dijo tener material audiovisual que registraba las protestas y quejas de las obreras. Si bien al inicio se mostró accesible para prestármelo, posteriormente interpuso diversos pretextos para no hacerlo. La figura de Rubén dentro del movimiento siempre fue ambigua y difícil de comprender para mí.

acerca sus derechos. Cuando Estrella se declara en huelga, Vicky tuvo un papel central en el movimiento al convertirse en la mano derecha de su madre.

En la nota *Casi un mes de huelga en la congeladora Estrella. Obreros demandan pagos de prestaciones* el semanario Guía señala que la empresa comenzó a tener problemas económicos, “sin embargo, las buenas relaciones obrero-patronales que existían permitieron que la empresa siguiera trabajando, en parte gracias al apoyo de los propios trabajadores”. Las obreras aceptaron esperar al patrón para el pago de sus prestaciones laborales, incluso intervinieron ante el Gobierno del Estado para que otorgara un préstamo a José Sámano, pues la intención de los obreros y el sindicato siempre fue sacar adelante la fuente de empleo, sin embargo, esas relaciones se agotaron cuando las obreras fueron demandadas.

Las obreras demandaban el pago de aguinaldo y vacaciones correspondientes a los años de 1987, 1988 y 1989 que daban en total 1,500 millones de pesos, monto que acordó pagar a inicios del año. En un primer momento Sámano entregó al sindicato 54 millones de pesos a los obreros y firmó un acuerdo de cubrir lo restante. De acuerdo con la nota, en ese tiempo un norteamericano deseaba comprar la congeladora “pero condicionó dicha compra a recibir la empresa libre de problemas laborales”. Con la idea de liberarse de los obreros el dueño demandó laboralmente al sindicato, lo cual rompió con las relaciones obrero-patronales.

“Según la demanda, Sámano Zamora anunciaba la liquidación de la empresa a la vez que reconocía los derechos laborales solamente de 21 trabajadores a quienes se comprometía indemnizar de acuerdo a la Ley” (Guía, 1990), desconociendo los derechos del resto de los trabajadores que, de acuerdo con la nómina, eran entre 450 y 800, en su mayoría mujeres. No obstante, la demanda fue invalidada por la contrademanda que interpusieron los obreros.

En una primera reunión que el sindicato y Sámano tuvieron ante la junta de conciliación y arbitraje, el dueño ofreció un total de 150 millones de pesos en los cuales incluía el pago de aguinaldo, vacaciones y la liquidación, propuesta que fue rechazada por los obreros, es así el 10 de mayo estalla la huelga en la Congeladora Estrella.

[...] ese día, a las 12 horas, colocaron las banderas rojinegras de huelga en las tres entradas de la empresa, ubicada unos 200 metros al poniente de la estación del ferrocarril. Desde entonces, los obreros, que se turnan en grupos, custodian las entradas la empresa. Incluso en

la entrada principal levantaron una casa de campaña con madera y láminas de cartón. En el interior junto a diversos utensilios de cocina algunas sillas, un ventilador trata, sin mayor éxito, de mitigar el sofocante calor de estos días que parece derretir el chapopote del que están impregnadas las láminas (Guía, 1990, p.10).

En una segunda reunión, la junta de conciliación y arbitraje acordó hacer un recuento de los trabajadores con la intención de determinar la existencia o inexistencia de la huelga. Para Ramos Villanueva, representante de CROC, el conteo fue amañado para tomar en cuenta al menor número posible de trabajadores. El patrón presentó solo a 15 obreros de los cuales 8 eran incondicionales, además presentó nominas sin membrete, dejando fuera del conteo al resto del personal sindicalizado. Los 500 trabajadores y trabajadoras impidieron el paso de los 20 que fueron reconocidos por la empresa, los obreros pidieron a la junta “que se tomara en cuenta a todos o no habría recuento. Como no se les tomó en cuenta no hubo el recuento”, finaliza la nota.



Fotografía 14. La Estrella en huelga. Fuente: Semanario Guía 1990.

Una segunda nota publicada por Guía (01/07/1990) da cuenta de que en tres ocasiones anteriores se había intentado realizar el recuento de los y las obreras sin éxito. El primero de ellos

fue el 29 de mayo, el cual no fue admitido ya que la nómina de trabajadores incluía solamente a 15, de los cuales 8 estaban en contra y 7 a favor de la huelga. En la segunda ocasión, el 8 de junio, el representante de la empresa no llevaba la nómina y en el tercer intento más de 300 obreros y obreras impidieron que votaran 8 elementos presumiblemente manipulados por la empresa.

Finalmente, en el último intentó se permitió que los 8 obreros que se encontraban a favor de la empresa votaran. Del total de 341 obreros y obreras sindicalizadas, solamente 9 de ellos se pronunciaron contra la huelga. De los 9 que votaron en contra 1 mujer señaló que estaba a favor, pero se había confundido al momento de tomar la decisión. Estos ocho trabajadores fueron imputados por no formar parte del contrato colectivo pues realizaban actividades propias de los empleados de confianza. “Con el estallamiento de la huelga, los obreros frenaron un emplazamiento de carácter económico que ante las propias autoridades del trabajo había presentado la parte patronal, con el propósito de que se declarara en quiebra a esa empresa” (Guía, 1990, p.15).



Fotografía 15. Negociación. Fuente: Semanario Guía 1990.

La huelga de la Congeladora Estrella se prolongó alrededor de seis años. Las hijas de Flora aseguran que durante ese tiempo dos de sus hermanas, que trabajaban en Estados Unidos, apoyaron a su madre con recursos económicos para que sacara adelante a las obreras que estaban con ella en la resistencia. Ana, Carmen, Guadalupe, Jesusa y Vicky fueron las mujeres que permanecieron durante el paro a lado de Flora. La siguiente fotografía corresponde al año de 1992, en ella se observa de izquierda a derecha, a Flora, Jorge (representante de la CROC), Vicky, Ana, Carmen, Jesusa y Guadalupe, en posición de cuclillas, al interior de la vivienda que construyeron a las afueras de Congeladora Estrella. En este lugar se quedaban las obreras que montaban guardia durante el día y la noche. Ana, Carmen y Guadalupe en ocasiones suplían a las compañeras que no podían presentarse, ya que algunas eran originarias de Ecuandureo; El Guaje, Colesio, Quiringuicharo y La Estancia de Gómez.



Fotografía 16. Flora, Jorge, Vicky, Ana, Carmen, Jesusa, Guadalupe (1992). Fuente: Familia Madrigal Tapia.

Finalmente, la Junta Federal otorga el fallo a las 500 trabajadoras, de las cuales, de acuerdo con mis interlocutoras, solo quedaron 400. Sin embargo, afirman que Sámano no les pagó la prima vacacional, ni el aguinaldo adeudado durante tres años. Al parecer, en su lugar, se quedaron con la propiedad y la infraestructura de la empresa. Una vez que ganan la huelga, Vicky intenta echar a andar nuevamente la empresa, realizando tareas de mantenimiento. Sin embargo, en el año de 1997 fallece como consecuencia del deterioro de su salud.

Virginia Madrigal Tapia es recordada con amor por las personas que lograron conocerla “Fue crucial en nuestras vidas”, señaló su hermana. Vicky disfrutaba de su trabajo en la congeladora y durante la huelga, aunque fueron tiempos complicados, fue luz y calidez para su familia y compañeras, a quienes inyectaba de fuerza y esperanza. Al preguntarle a Ana, Guadalupe y Carmen cuál fue su motivación para permanecer durante tanto tiempo en huelga, respondieron que es porque ahí han estado toda su vida y porque están al frente del sindicato, que actualmente se conforma solo por ellas tres. La respuesta sobre el paradero y la participación del resto de las obreras fue evadida. La Estrella no es la sombra del pasado prolifero que narran mis interlocutoras. Para mantener el lugar a flote, el sindicato ha optado por rentar las secciones de la planta a particulares.



Fotografía 17. Sindicato actual de la Estrella. Fotografía propia 2019.

Al pasar de los años, el legado de Flora y Virginia está presente en Zamora, pues su familia es la encargada de continuar con la organización de la danza a la Virgen de Guadalupe llamada “las guares de Galeana”, tradición de más de 65 años. En vida, Flora y sus hijas llevaban la danza a la Congeladora Estrella e incluso llegaron a acompañar en peregrinación a la Fábrica de Cigarros “La Libertad”.

La Congeladora de Zamora y las nuevas estrategias empresariales

La Congeladora Niño de Zamora inicia en el año de 1965, posteriormente cambia su nombre a Congeladora de Zamora en el año 2002 (Vega, 2005). De acuerdo con algunos interlocutores hace aproximadamente una década estalla la huelga, por causas que se desconocen. En respuesta la empresa se declara en quiebra y cierra por un tiempo. Posteriormente es adquirida por “nuevos dueños” y la rebautizan como Santa Rosa. El cronista Del Toro narra que las diversas huelgas de las décadas de 1980 y 1990 enseñaron a los patrones distintas formas de “protegerse”, la más común era declararse en quiebra, así como utilizar el outsourcing como modelo de contratación:

Hubo gran cantidad de empresas que desaparecen, pero bajo la figura de quiebra, entonces ni liquidan al trabajador, ni se siguen haciendo cargo de su seguridad social [...] no les queda más que último recurso, que decir bueno “yo no tengo nada más que me queda este refrigerador, que lo vendan y si les toca de a 50 centavos pues ya les tocó”, pero también esto les enseñó a las empresas a manejarse de otra manera su cuestión de contratación de personal. Ellos están amparados con el outsourcing (03/04/2019).

La actual administración de Santa Rosa ha cometido diversas arbitrariedades. El 23 de diciembre del 2014, un total de 200 familias de la colonia Juárez, Ramírez, El Porvenir y El Valle en Zamora fueron desalojadas de sus viviendas debido a una fuga de amoníaco en la procesadora. Los principales afectados fueron los trabajadores del turno nocturno entre quienes había mujeres embarazadas.³⁶

³⁶ Desalojan a 200 familias en Zamora por fuga de amoníaco en procesadoras de frutas. Disponible en: <http://www.cambiodemichoacan.com.mx/nota-242905> Fecha de consulta: 15/04/19.

El 3 de abril de 2018 se registró la volcadura de un camión en el municipio de La Piedad, el cual transportaba trabajadores de la congeladora Santa Rosa los cuales provenían de la comunidad de la Tepusa en Numarán. El accidente tuvo como resultado un total de 20 personas lesionadas, entre los cuales hay mujeres y menores de edad, y una fallecida.³⁷ Los familiares exigieron a la empresa que se responsabilizara de las personas heridas en el accidente. Sin embargo, Santa Rosa se negó a otorgar cualquier tipo de indemnización.³⁸ Pareciera ser que este actuar ha caracterizado a la empresa por largos años.

Respecto a la percepción general de la población sobre las organizaciones sindicales en Zamora, Del Toro señaló que estas eran acusadas de comunistas. Desde los pulpitos los padres aplaudían la llegada de algunas familias cubanas a Zamora (1964-65) por ser “desertores”, aunado a ello, narra que un grupo de monjas daban de comer y apoyaban a la población con la final de hacer una contra campaña a la efervescencia del comunismo de esa época.

La precepción general que hubo en estos años, sobre todo para las huelgas existentes en el sector agrícola, como la que iniciamos, el movimiento en la preparatoria en el año de 1970, que corrimos a quien era director, como estas huelgas que ya te mencioné, éramos tratados como rojillos, comunitoides, hijos de Fidel Castro (03/04/2019).

Aunque cuento con poca información sobre la huelga de Santa Rosa, me pareció relevante señalarlo, ya que, ilustra una nueva forma de accionar de parte de los empresarios.

Sindicalismo ayer y hoy

En la actualidad, el sindicato “Mártires de Chicago” adscrito a la CTM es el de mayor representatividad en la región. Frexport es la procesadora más importante anexa a él. De acuerdo con Javier, ex secretario municipal de la CTM, el “buen manejo” que el sindicato ha hecho de la empresa es la razón por la cual se genera y conserva la fuente de trabajo. La

³⁷ Vuelca autobús de pasajeros en la piedad; hay 20 heridos. Disponible en: <https://www.lavozdemichoacan.com.mx/seguridad/vuelca-autobus-de-pasajeros-en-la-piedad-hay-20-heridos/> Fecha de consulta: 15/04/2019.

³⁸ Piden responder por lesiones. Disponible en: <https://www.am.com.mx/noticias/Piden-responder-por-lesiones-20180408-0062.html> Fecha de consulta: 15/04/2019.

secretaria general de dicho sindicato es Martha Ramírez Bravo, quien ha desempeñado dicho papel desde el año 1978.

Martha Ramírez nació en el año de 1953 en la ciudad de Zamora. Fue la mayor de una familia extensa de jornaleros. Describe sus condiciones de vida durante la infancia como precarias, por ello, a los 9 años abandonó la escuela y comenzó a trabajar como empleada doméstica para familias ricas de la ciudad. Ella considera que ese fue un momento decisivo, pues a partir de entonces comenzó a ambicionar una vida como la de ellos, libre de carencias económicas “Era la búsqueda de cómo habían hecho ellos, cómo habían podido avanzar, porque esa era la fórmula para no quedarnos”.

A los 12 años trabajó en el campo, junto con su familia, desempeñando distintas funciones. Los años consecutivos transitó de una congeladora a otra, hasta finales del año de 1976 cuando ingresa a trabajar a Frexport. Durante su primer año de estadía en la empresa tuvo un problema con el sindicato. Para el desfile del 1ro de mayo, la líder sindical forzó a las trabajadoras a pagarle el uniforme que debían llevar para el evento. Aunque las obreras se mostraron inconformes por el alto costo de las prendas, solo Martha confrontó a la líder cuando se dio cuenta de que les estaba vendiendo el uniforme al doble del precio original. A partir de ello ganó popularidad entre sus compañeras y, pese a la amenaza del sindicato de despedirla, la eligieron como secretaria de actas. El sindicato en turno estaba por finalizar su periodo, es así que en las nuevas elecciones Martha es elegida como secretaria general en el año 1978.

En un comienzo Martha era neófita en el tema, por lo que la CTM comenzó a apostar por su formación. Por esta razón la enviaron a Estados Unidos a formarse, en el periodo en el que estaba entrando en vigor el Tratado de Libre Comercio (1992). Ahí inició un proceso formativo con 40 mujeres líderes sindicales de todo América Latina. Ser lideresa le ha otorgado grandes posibilidades como viajar, mejorar su nivel socioeconómico e incluso obtener un título universitario como abogada. Ella explica que su papel activo en la política también estuvo ligado al cambio de paradigma social en el que las mujeres comenzaron a liberarse, a rebelarse a sus padres, a usar minifalda.

Mira, soy mamá soltera y creo que cuando eres sola y tienes una responsabilidad, tienes doble esfuerzo que hacer. No te puedes dar el lujo de esperar a ver quién te da ¿pues quién te va dar? Entonces tienes la obligación de pensarle. Y ahí otra vez estaba conmigo el valor del trabajo y estaba Dios, o sea el poder hacer las cosas y que te das cuenta que, si lo puedes hacer, por eso te decía yo que allá en los 80's se despertó un boom y las mujeres, muchas yo te aseguro que, se volvieron empresarias, que estudiaron y que muchas sabes que se dieron cuenta que eran seres con una capacidad grandísima. Muchas salieron de las garras del permiso al marido, creo que eso es algo que yo jamás estaré dispuesta: a perder mi libertad [...] No estoy en contra del matrimonio, debe haber matrimonios muy exitosos, pero no deja de ser un impedimento para que la mujer goce de plena libertad. Si te fue muy bien en la vida y ganas más que tu pareja, necesitas trabajar mucho psicológicamente a este ser humano para que no se sienta menos que tú y no te vea con envidia, aunque no lo diga [...] Me encantan los retos ¡y eso es volar! (06/06/2019).

Martha ha sido una actora central en el sindicalismo no solo de la región sino a nivel nacional, ya que el sindicato Mártires de Chicago opera en Frexport y Agrana Zamora, así como en una extensión de Frexport en Nayarit y Veracruz convirtiéndose en un sindicato de índole nacional. Entre sus logros mi interlocutora destaca la concesión de 50 casas de Infonavit a empleados de Frexport en la colonia Progreso, Zamora; la apertura una escuela dentro de la empresa; brindan apoyo mutual cuando muere el conyugue o algún familiar directo de los sindicalizados; los y las 400 trabajadoras sindicalizadas cuentan con contrato laboral de acuerdo con la ley, aguinaldo, prima vacacional, capacitación pagada, vales de despensa y equipo de seguridad.

La percepción general de las obreras sobre los sindicatos es que poco hacen por ellas y que sus acciones se atienden a interés propio. Tal es el caso de Lupe quien dice prefiere no involucrarse con el sindicato mientras la empresa le pague. Narra que cuando trabajaba en Frexport, esperaba que la empresa la contratara en temporada baja porque era puntual y desempeñaba de forma correcta su labor, sin embargo, la despidieron, acto que consideró injusto

[...] porque en Frexport el sindicato la verdad no sirve para nada. Quieren que los trabajadores apoyen al sindicato, pero ellos al trabajador no [...] Siempre la empresa busca obviamente beneficios para ellos, y tú sabes que el trabajador siempre se va quedando donde mismo y

pues como que no, yo en eso no le tomo importancia. Yo soy de las que digo, yo llegó a hacer mi trabajo y mientras gane más o menos y me paguen más o menos y así, ahora sí que me conformo (21/05/2019).

Jaime califica el sindicalismo en la región como “charro, anacrónico, inhumano, explotador y violento”. Señaló que entre algunos de los líderes “caciques” figuran Juan Villegas Torres, Martha y su hija Nohemí Villegas, ex diputada de Michoacán. Para él las y los líderes sindicales nunca han defendido los intereses de las obreras pues son sobornados por las empresas “aquí no hay liquidaciones, pagos de horas extras, no hay días festivos”.

Para Manuel, ex supervisor, la existencia de sindicatos disminuye el nivel de productividad, ya que, las tareas que podría realizar un empleado, la hacen dos. Aunado a lo anterior, considera que algunos empleados de “aprovechan” del sindicato para no atender las tareas.

Para una empresa es muy peligroso también de repente el sindicato, ¿por qué? porque defienden mucho a las personas y le bajan a su nivel de productividad. Si con una persona hacías el proceso para mil cajas, ahora ya lo vas a tener que hacer como con tres porque se quejan, o sea no le puedes decir nada y hay veces que la gente también es bien mañosa. Como encargado tienes que optimizar los costos y tienes que ver de qué manera haces más eficiente a la persona o lo tienes que calar para medir sus capacidades, ya si la persona ves que lo puede hacer, entonces le dices. Hay otros que apenas les estas diciendo y ya sienten que estas súper matándolos y que ellos no se merecen ese estilo de vida, o sea hay mucho tipo de personas y el sindicato realmente no tiene bien medido eso (25/01/2019).

Para Javier, ex secretario de la CTM, la situación de los trabajadores en la región de Zamora poco ha cambiado, ya que, la buena relación obrero-patronal, para él es “un disfraz”. El considera que en el pasado el trato a las y los trabajadores era inhumana, no obstante, con la creación de sindicatos fue un poco más llevadera. Explicó que “los patrones siempre han buscado que el trabajo de las prestaciones de ley, pero de la manera más paupérrima y más mínima”, ello se observa cuando el patrón registra a los trabajadores en el seguro social con el salario mínimo, aunque estos ganen una cantidad mayor. En su experiencia ha observado que algunos trabajadores temen perder su trabajo por exigir mejores condiciones, por ello aceptan laborar en la precariedad y tener el ingreso constante, aunque sea poco.

Acerca del sindicalismo en Zamora, Martha considera que los secretarios generales deben ser cercanos a los trabajadores, considera que hace falta la cultura del sindicalismo en la región “porque el sindicalismo les estorba a muchos patrones [...] y hay empresas que tienen nada más un sindicato blanco, esa también es otra verdad, que el secretario general nada más va a cobrar y no está ahí”.

Las debilidades del sindicalismo en Zamora para Javier son: la apatía de los trabajadores, la necesidad de trabajo, la falta de actualización de las diligencias y de los trabajadores de banca, así como la desunión. Aunado a lo anterior, desde hace décadas se desarrolla una campaña de desprestigio contra los sindicatos: “Se han encargado sistemáticamente los gobiernos de la república después de Luis Echeverría de ir pulverizando la fuerza del sector obrero ¿por qué? A río revuelto, ganancia de pescadores”.

“Puede lo anterior sea cierto”, reflexionó mi interlocutor, pero esto siempre depende de que los trabajadores lo permitan, afirmó. Él considera que si no te involucras consientes que los dirigentes realicen actos corruptos y no defiendan tus intereses. Por otro lado, responsabiliza a los sindicatos por no limpiar su imagen y recuperar la credibilidad de la sociedad en general, y de las y los trabajadores en particular. Para él la desconfianza generalizada es una de las consecuencias del esfuerzo por debilitar o desaparecer a los sindicatos. Aunado a ello la CTM ha perdido representatividad en la Cámara de Diputados y Senadores, ya que, de 25 a 30 miembros, actualmente solo tienen un senador.

Lástima que ahora ya todo sea tan minimizado ¿por qué? Porque los sindicatos ya no sirven para nada, eso es lo que se mete en la mente de las personas nuevas y sí vienen teniendo hasta cierto punto razón ¿por qué? Porque yo vengo ahorita a formar parte de este sindicato porque no tengo más a donde irme a trabajar, entonces aquí estoy mientras me conviene y que bueno, aquí estás mientras te conviene ¡que a todo dar!, pero ¿quieres hacer carrera para ti mismo? Entonces, crean huesos viejos en una empresa, ¿para qué? para que después puedas tener más tranquilidad (11/07/2019).

Javier considera que la sociedad actual está atravesando por una época de crisis mundial, debido a que se gestan nuevas formas de esclavitud y existen personas dispuestas a realizar el trabajo de otro por un menor salario, además considera que “no hay respeto” entre trabajadores, representantes y patrones. Tampoco hay amor al arte o al oficio, “ya no hay el

amor por el trabajo, estoy porque tengo nada más la necesidad”, las personas cambian de trabajo con frecuencia y al final, cuando llegan a su vejez se dan cuenta que no tienen ninguna garantía como una pensión o jubilación justa, señaló. Sin embargo, debemos considerar que la forma de contratación actual no permite generar antigüedad en un trabajo, como ocurrió en el pasado.

A propósito de las huelgas que estallaron entre la década de 1980 y 1990, Martha señala que ella nunca estuvo a favor de la desaparición de las empresas que fue comandada por la CROC, ya que, lo que necesitaban en Zamora eran fuentes de empleo. Para ella se trata de sumar, no de restar, por eso siempre opta por la conciliación. Para Javier, exdirigente de la CTM, los trabajadores de esa época tenían la “ilusión falsa” de que de empleado pasaban a ser dueños. Opina que son necesarias las jerarquías para que las empresas sigan adelante, ya que, los trabajadores no tienen la capacidad de administrar una empresa porque no conocen las funciones de los administrativos. Mi interlocutor dijo que “desgraciadamente”, las mujeres creyeron que habían ganado mucho dinero, es así que algunas comienzan a vender los bienes de la empresa, se gastan las ganancias con rapidez y después tienen que regresar a laborar como obreras. El error de los movimientos de ese tiempo, considera, fue no tener la visión de cómo se maneja una empresa. Javier considera que es mejor optar por la negociación “más vale un mal arreglo que un buen conflicto”, añadió.

Como he expuesto a lo largo de este capítulo, en el cotidiano las obreras establecen resistencias frente a las formas de poder que son ejercidas en el espacio de trabajo, mismas que les permiten expresar su malestar sin el riesgo de ser sancionadas, sobrellevar la jornada o, incluso, obtener mayores ganancias. Algunas de sus luchas han rendido frutos, como la introducción de la uña metálica, que le permitió realizar el trabajo con menores estragos sobre sus cuerpos, así como la participación política a través de la lucha sindical. Aunque no todos los movimientos sindicales obtuvieron los resultados deseados, considero que la primera generación de obreras sentó un precedente para decirle a las generaciones consecutivas que la organización es posible. Que imaginar y consumir formas justas de trabajo no es inconcebible.

A manera de conclusión: Más de seis décadas de fraguar cuerpos y almas

El Valle de Zamora atravesó por un significativo proceso de especialización agrícola e industrial que ha posicionado a la región como productora número uno de fresa a nivel nacional. Además del desarrollo tecnológico, ha moldeado una mano de obra calificada para el procesamiento de la frutilla, la cual posee, como característica importante, una carga simbólica respecto a la interpretación del cuerpo y del trabajo femenino.

La agroindustria fresera aprendió e implementó las creencias religiosas y patriarcales del Valle para justificar la contratación de mujeres a partir de discursos esencialistas, cuando las razones reales tenían que ver con las ventajas comparativas del lugar: desigualdad económica, violencia de género, migración masculina y precariedad laboral.

En el desarrollo de esta tesis identificamos que las diferencias entre los cuerpos sexuados se construyen a partir de la reproducción de estereotipos de género, en discursos y prácticas, como la división del trabajo. Este cúmulo de creencias, son reproducidas a través de la incorporación y la repetición de actos corporales, que en su conjunto llevan a la personificación o encarnación del género por las diversas personas involucradas en la agroindustria.

En esta tesitura, entendemos el género es una identidad frágil, producto de la repetición de actos que se instituyen por medio del cuerpo, es decir, se corporaliza. Estos actos repetidos son las creencias, entendidas como una construcción social, una argumentación aprendida y compartida por un grupo, que permite explicar, entender y relacionarse en el mundo. La eficacia de éstas radica en que son instituidas en el cuerpo, mente, autorepresentación y autopercepción de los individuos.

La noción de sacrificio se hace presente en el discurso de los trabajadores y las trabajadoras de la agroindustria. Someter el cuerpo a intensivas jornadas es valorado como un sacrificio que traerá retribución económica y/o prestigio dentro del espacio de trabajo y en la familia. Sobre esta última institución, las obreras exaltan el sacrificio psicoemocional al que se

someten en nombre de los hijos y/o la familia. Trabajar arduamente, invisibilizando los efectos que ello genera sobre la salud y borrando, en el proceso, los deseos personales, es un sacrificio que se debe hacer. La valoración positiva del sacrificio ha sido de utilidad al capitalismo, quien ha encontrado en él la fórmula para que los individuos apuesten a la superación a través de la autoexploración.

En el espacio laboral los cuerpos atraviesan por un proceso de disciplinamiento, ya que la configuración del lugar obliga a las mujeres a permanecer durante horas de pie, manteniendo en la misma postura. La labor requiere de destreza y agilidad motriz, de la puesta en práctica de los conocimientos que han adquirido y transmitido a lo largo de décadas, así como de la agudización de sentidos como la vista, el olfato y el tacto.

Durante el desarrollo del trabajo diario las mujeres atienden las normas globales de calidad e inocuidad al portar un uniforme, sostener su cabello, llevar las uñas cortas, no portar accesorios o maquillaje. Además, se encuentran bajo la mirada constante de los y las supervisoras, así como del resto de las compañeras, por lo cual sus actuar cotidiano es vigilado con el fin de que se atienda las normas y se agilice la producción.

El cumulo de creencias sobre el cuerpo ha sido apropiado por las obreras para entender y describir su rol en el espacio de trabajo. Los calificativos y/o atributos de los cuerpos femeninos les han llevado a concebir y describir su propio cuerpo desde el uso de estas narrativas, mismas que han sido necesarias para que la agroindustria justifique la contratación de mujeres, la división del trabajo de acuerdo al sexo, edad y estado físico. Ellas asumen la organización laboral con naturalidad. Al cuestionarles sobre ésta, señalan que los hombres realizan los trabajos fuertes, en tanto que ellas los delicados. Considero que la aceptación de dichas creencias tiene efectos políticos, ya que lleva a las mujeres a aceptar con resignación que “fueron hechas” para el desarrollo de esas tareas y por lo tanto deben permanecer en esa labor, sin posibilidades o deseos de ascender.

Considero que el conjunto de creencias sobre las nociones de género y cuerpo, así como los preceptos morales de sacrificio, han fraguado una mano de obra útil para la agroindustria. Entonces el cuerpo no se vive solo desde lo biológico, sino que podemos entenderlo como una construcción, como la encarnación de cierta posibilidades culturales e históricas. El

cuerpo es una forma de ir haciendo, dramatizando y reproduciendo una situación histórica. Vemos pues, que las diferencias sociales que se inscriben en lo biológico corresponden a un condicionamiento del cuerpo.

Las mujeres han tenido conquistas en distintas esferas de su vida a partir de la inserción al trabajo agroindustrial. El acceso a un salario les permite participar en la toma de decisiones al interior del hogar, invertir en ellas y cambiar la autopercepción de su imagen, por mencionar algunos ejemplos. Sin embargo, hay formas de poder y control que permanecen y que las mantienen sujetas, por lo que la autonomía no haya sido alcanzada en su totalidad.

Como he señalado anteriormente el sacrificio y el esfuerzo son entendidos como virtudes para transformar la vida, mejorar, ascender en la escala social y, sobre todo, hacer por y para el otro. No obstante, la falta de reconocimiento de dichos valores por quienes se ven directamente beneficiados, en este caso los supervisores, gerentes y/o dueños, genera en las personas un sentimiento de injusticia. En el cotidiano las obreras establecen resistencias frente a las formas de poder y, quizá, a la invisibilización de su trabajo, mismas que les permiten expresar su malestar sin el riesgo de ser sancionadas, sobrellevar la jornada, obtener un mayor salario y entorpecer la producción. De esta manera, las obreras se convierten en sujetos activos. Algunas de las luchas han rendido frutos, como la introducción de la uña metálica, que le permitió realizar el trabajo con menores estragos sobre sus cuerpos, así como los logros obtenidos a partir de los movimientos sindicales.

Las luchas obreras que estuvieron protagonizadas por la primera cohorte, no son un referente para las de la segunda y tercera cohorte. Estos acontecimientos no conformaron un parteaguas en lo que respecta a los derechos laborales de las mujeres en la región. La mayoría desconoce la existencia de la organización de sus antecesoras.

Resulta problemático clasificar las luchas obreras de la década de 1980 y 1990 como exitosas, pues es una historia llena de matices. No obstante, representó un primer esfuerzo de organización política de las mujeres obreras en una región conservadora. En este sentido, considero que las luchas sindicales posicionaron sobre todo a aquellas mujeres que se encontraban mayormente inmiscuidas en el movimiento. Tal es el caso de las obreras de Congeladora Estrella, quienes crearon redes, convivieron con autoridades, ocuparon el

espacio público, transformaron sus relaciones familiares y, actualmente, manejan el lugar de forma conjunta.

Ser líder sindical, como es el caso de Martha Ramírez la ha dotado de independencia en distintos ámbitos de la vida, pues ella reconoce sus logros y ambiciona obtener más, no obstante, considero que la formación política de mi interlocutora al interior del sindicato fue desde una perspectiva masculina y, quizá, paternalista. Es probable que la adaptación a este sistema fuera el motivo de su despunte. Mediar, pedir, antes que confrontar y exigir ha sido la clave de ella, y de la CTM en la región, para mantener un equilibrio entre las obreras y la empresa. La posición ambivalente de Martha le ha otorgado mayor agencia en el ámbito personal, no obstante, parece que el sistema en el que se encuentra envuelta constriñe sus posibilidades como líder.

En este sentido, cabe destacar que actualmente las obreras expresan inconformidad o indiferencia frente al rol del sindicato, ello se debe, en primer lugar, a experiencias que han tenido en la cual éste no ha garantizado los derechos de las obreras, como la permanencia en el trabajo. En segundo lugar, percibo que existe una relación vertical que impide la comunicación entre obreras y representantes, y el conocimiento de las atribuciones del sindicato por el grueso de las obreras.

Bibliografía

Almada, Rossana. (2001). *El vestido azul de la Sultana: la construcción del PAN en Zamora, 1940-1995*. Zamora, México, El colegio de Michoacán.

Arias, Patricia y Mummert Gail. (1987). Familia, mercados de trabajo y migración en el centro-occidente de México. *Nueva Antropología*, Vol. IX, No. 32, México.

Arizpe Lourdes. (1989). *La mujer en el desarrollo de México y de América Latina*. México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM.

Arizpe, S. Lourdes. (1989). *Cultura y desarrollo. Una etnografía de las creencias de una comunidad mexicana*. México, El Colegio de México A.C.

Arellano, T. Ernesto. (1983). *Las agroindustrias en México*. México D.F.

Appendini, K., Suárez, B. y Macías, M. d. L. (1997). *¿Responsables o gobernables?: Las trabajadoras en la agroindustria de exportación (1. ed.)*. México, El Colegio de México, Centro de Estudios Económicos.

Bentancor, M. (2011). Empoderamiento: ¿una alternativa emancipatoria? *Margen 61*, (61), pp. 1–14.

Burbach, R. y Flynn, P. (1983). *Las agroindustrias transnacionales: Estados Unidos y América Latina (1ª ed.)*. *Serie popular*, Vol. 82. México, Era.

Butler, Judith. (1998). Actos performativos y constitución de género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. *Debate Feminista*, 18(9), 296–314.

Citro, Silvia. (2009). *Cuerpos significantes. Travesías de una etnografía dialéctica*. Editorial Biblos, Buenos Aires, Argentina.

De la Fuente, Lora, Gerardo. (2018). No hay tal cosa como la servidumbre voluntaria. En José Ezcurdia (Coord.) *Cuerpo, resistencia y producción de subjetividades frente a la lógica de la globalización capitalista*, México, UNAM, pp.15-28.

Dzib Can, Ubaldo. (2007). PRI, Elites y fresas. Los desafíos del PRI municipal en la era de la transición a la democracia (Jacona, Michoacán, 1960-2001). Colegio de Michoacán, México.

Feder, E. (1977). El imperialismo de la fresa: Una investigación sobre los mecanismos de la dependencia de la agricultura mexicana. México, Editorial Campesina.

Gallo, María. (1986). Trabajadoras. Conformación y transformaciones de un mercado femenino de trabajo. El Colegio de Michoacán, México.

Gómez, Daniela. (2009). El género en el cuerpo. *Avá. Revista de antropología* (15).

González, M. Fernanda. (2011). Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57 (Suplemento 1), pp. 89–114.

Greenpeace. (2008). La industria del cloro: contaminación silenciosa: Análisis de los vertidos al agua de las plantas productoras de cloro en España. España.

Hernández M., María del Carmen y Villaseñor M., Angélica. (2014). La calidad en el sistema agroalimentario globalizado. *Revista Mexicana de Sociología*, 76(4), pp. 557–582.

Kersey, Paul C. (1998). Manos que cuidan la calidad: el trabajo manual de mujeres en el procesamiento de frutas y verduras en el valle de Zamora. En Verónica Oikión (coord.) *Manufacturas en Michoacán*, México, El Colegio de Michoacán.

Lagarde, Marcela. (1991). Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres. Puntos de encuentro.

Lara Flores, Sara María. (1991). Las obreras agrícolas: un sujeto social en movimiento. *Nueva Antropología*, vol. XI, núm. 39, México, Pp. 99-114.

Lara Flores, Sara María. (1995). Jornaleras, temporeras y bóias-frias. El rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina. *Nueva Sociedad*, Venezuela.

Le Breton, David. (1990). *Antropología del cuerpo y modernidad. Nueva Visión*. Buenos Aires, Argentina.

Martín Casares, Aurelia. (2012). *Antropología del género: Culturas, mitos y estereotipos sexuales* (3ª ed.). Feminismos, Madrid, Ediciones Cátedra.

Moncó, R. Beatriz. (2011). *Antropología de género. Perspectiva feminista*. Madrid, Síntesis.

Montañez, Fierro, Sylvia. (2017). El reconocimiento y el sufrimiento de los cuerpos en el trabajo. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 6 (2), pp.29-47.

Mora, María Isabel. (2007). *Rezagando identidades. El referente laboral femenino en la ruta del tomate*. San Luis Potosí, México: El Colegio de San Luis.

Morales S., Tayde y Ramírez D., Francisco J. (2013). *Sistemas legales de aseguramiento de la calidad e inocuidad agroalimentaria*. México, Universidad Autónoma de Chapingo.

Morett, Sánchez, Jorge. (1991). Nuevas modalidades de control en las empresas transnacionales en la agricultura mexicana: el caso de la fresa. *Agricultura y Sociedad*, 60.

Moore, L., Henrietta. (2009). *Antropología y feminismo* (2ª ed.). Feminismos, Madrid, Ediciones Cátedra.

Mummert, Gail. (2003). Del metate al despate: trabajo asalariado y renegociación de espacios y relaciones de género. En Fowler-Salamini, H.; Vaughan, M. (eds.) *Mujeres del campo mexicano, 1850-1990*. El Colegio de Michoacán, México.

Muñiz, Elsa. (2015). *Los estudios del cuerpo en México*. En: Citro, S., Bizerril, J., Mennelli, Y., y Castillo, S. (Eds.). *Cuerpos y corporalidades en las culturas de las Américas*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Olivos S., Nicolas. (2018). Prolegómenos para una antropología de la creencia y el saber. *Sincronía*, (74).

Osorio, Jaime. (2006). BIOPODER Y BIOCAPITAL. El trabajador como moderno homo sacer. *Nueva Época*, Año 19. Núm. 52. Argumentos UAM-X México, pp.77-98.

Poblete S., M. P. (1995). Empoderamiento: Notas para una Discusión. II Congreso Chileno de Antropología, Valdivia, Chile. Recuperado de <https://www.aacademica.org/ii.congreso.chileno.de.antropologia/78>

Rosado, Georgina. (1989). Zamora y Jacona: Trabajo femenino en la agroindustria y cambios culturales. En Zendejas, Sergio (ed.) *Estudios Michoacanos III*, México.

Rosado, Georgina. (1990). De campesinas inmigrantes a obreras de la fresa en el Valle de Zamora, Michoacán. En Mummert, Gail (ed.) *Población y trabajo en contextos regionales*. El Colegio de Michoacán, México.

Scott, James. (2000). Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos. Ediciones Era, S. A de C. V., México.

Scott, W. Joan. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico En: Lamas Marta Compiladora. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, México.

Sierra, Arturo. (01/09/1985). Los Obreros Tomaron Posesión Legal De la Empresa Frutas Refrigeradas. *Guía*.

Sin autor. (03/06/1990). Casi un mes de huelga en la congeladora Estrella. Obreros demandan pagos de prestaciones. *Guía*.

Sin autor. (01/07/1990). Se realizó el Recuento de Obreros en la Congeladora Estrella. Sólo 9 Están en Contra de la Huelga. *Guía*.

Torres, Gabriel. (1997). La fuerza de la ironía. México, El Colegio de Jalisco.

Urbina, B. Flor. (2006). *Identidades cambiantes y movilidad social entre empleadas de mostrador en Zamora, Michoacán en la segunda mitad del siglo XX*. México, El Colegio de Michoacán, A.C.

Varela, Nuria. (2008). Feminismo para principiantes (1ª ed.). Barcelona, Ediciones B, S. A.

Valls Llobet, Came. (2010). Mujeres, salud y poder (2ª ed.). Feminismos. Madrid, Cátedra.

Valls-Llobet Came. (2006). Salud Laboral De Las Mujeres Y Medio Ambiente. *Ecología política*, 79–85.

Villoro, Luis. (1996). Creer, saber, conocer (9. ed.). Filosofía. México, Siglo Veintiuno.

Vega Del Rio, R. (2005). Historia de la introducción del cultivo de la fresa al Valle de Zamora, Michoacán (1938-2005) (2da edición). Zamora, Michoacán.

Verduzco, G. (1992). Una ciudad agrícola: Zamora. Del porfiriato a la agricultura de exportación. México, El Colegio de México.

Ypeji, Annelou. (1998). Las hijas “buenas” y las empacadoras zamoranas. En Mummert, Gail; Ramírez Carrillo, Luis A. (eds.) *Rehaciendo las diferencias. Identidades de género en Michoacán y Yucatán*. El Colegio de Michoacán y Universidad Autónoma de Yucatán, México.

Zúñiga Elizalde, M. (2005). La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo. *Debate Feminista*, 31.

Índice de Anexos

Imágenes

Fotografía 1. Mural sobre el crecimiento de Jacona	10
Fotografía 2. Vista al Valle	14
Fotografía 3. Monumento a la fresa Jacona	50
Fotografía 4. Descachetado de mango en una maquila de Zamora	54
Fotografía 5. Caja de fresas	56
Fotografía 6. Obreras en el despate de fresa	78
Fotografía 7. Obreras en el despate de fresa	78
Fotografía 8. Uñas metálicas	92
Fotografía 9. Uña para despate de la fresa	116
Fotografía 10. María Ruíz	124
Fotografía 11. Desfile 1ro de mayo (1980-90)	125
Fotografía 12. Desfile 1ro de mayo (1980-90)	125
Fotografía 13. Frutas Refrigeradas	128
Fotografía 14. La Estrella en Huelga	135
Fotografía 15. Negociación	136
Fotografía 16. Flora, Jorge, Vicky, Ana, Carmen, Jesusa, Guadalupe	137
Fotografía 17. Sindicato actual de la Estrella	138

Mapas

Mapa 1. El Valle de Zamora	8
Mapa 2. Ubicación de la empresa Agrana en el mundo	34
Mapa 3. Porcentaje del valor de la producción por entidad federativa	38

Mapa 4. Empresas procesadoras	42
Mapa 5. Delimitación de la propiedad de Frutas Refrigeradas	129

Tablas

Tabla 1. Producción fresera en el Distrito de Zamora 2019	40
Tabla 2. Calendario de producción en la agroindustria	43