

La construcción simbólica de un mercado de trabajo feminizado en la ciudad de Tánger: Una aproximación

The Symbolic Construction of a Feminized Labor Market in Tangier: A First Consideration

Marlene Solís Pérez

Departamento de Estudios Sociales de El Colegio de la Frontera Norte
Dirección electrónica: msolis@colef.mx

RESUMEN

En este artículo se analiza la construcción simbólica de los mercados de trabajo de las empresas de la confección en Tánger, Marruecos. El punto de partida es la idea de que frente al vacío que propician procesos como la individualización, el pluralismo y la fragmentación de los mundos de vida, se requiere de instituciones intermedias que orienten las acciones de los individuos. Las asociaciones civiles se conciben como instituciones intermedias que disputan la orientación de la acción de las mujeres que se incorporan a los mercados de trabajo de las empresas relocalizadas en esta ciudad fronteriza. A través de sus prácticas y discursos, estas instituciones contribuyen a la construcción de los mercados de trabajo, ya sea desde la resistencia, desde la integración o desde la exclusión.

Palabras clave: 1. Industria de la confección, 2. mujer y trabajo, 3. asociaciones civiles, 4. frontera, 5. Tánger.

ABSTRACT

This article analyzes the symbolic construction of labor markets in apparel firms in Tangier, Morocco. The point of departure is the idea that in order to face the emptiness that individualization, pluralism, and life-world fragmentation cause, intermediate institutions are needed to guide the actions of individuals. Civic organizations are conceived of as intermediate institutions that challenge the direction of the actions of women who are working in firms that have relocated to this border city. These civic organizations, through their practices and discourses—including resistance, integration and exclusion—contribute to the construction of these labor markets.

Keywords: 1. Apparel industry, 2. woman and work, 3. civil organizations, 4. Border, 5. Tangier.

Fecha de recepción: 30 de junio de 2008

Fecha de aceptación: 20 de febrero de 2009

INTRODUCCIÓN

En este artículo se presentan los resultados de una investigación exploratoria realizada en 2006 como parte de un proyecto más amplio de comparación de regiones fronterizas –la del norte de México y la del Mediterráneo– afectadas por los procesos de globalización. Sin embargo, más que plantear una comparación rigurosa desde el principio se propuso construir aproximaciones a partir de la experiencia de investigación que estaba realizando en la frontera norte de México. El interés fue analizar los impactos socioculturales de la relocalización industrial² que ha sido uno de los procesos más importantes en esta etapa de la globalización.

La perspectiva desde la cual se han analizado los cambios socioculturales en Tijuana debido a la presencia de empresas globales se orienta hacia la escala microsocial y tiene como base el interés por la experiencia vivida; es decir, se trata de estudios de corte fenomenológico.

El trabajo de campo en Tánger se diseñó considerando esta perspectiva, pero con otra orientación. El acercamiento a las experiencias personales de hombres y mujeres que se emplean en las empresas se logró mediante asociaciones civiles con las que establecí contacto utilizando entrevistas focales.³ Además, se realizaron entrevistas a informantes clave, como a un dirigente sindical y a directivos de las asociaciones Attawasul, Darna y Chifae. Adicionalmente, se hicieron varios recorridos por las zonas industriales y los barrios habitados principalmente por trabajadoras de las empresas de la confección.

A partir de dicha investigación empírica se elaboró este artículo, estructurado en cuatro apartados. En el primero se conceptualiza a las asociaciones civiles como instituciones intermedias que se configuran frente a la crisis de sentido de la época contemporánea. En el segundo se definió una tipología de estas institu-

¹Este artículo es producto de la estancia de investigación realizada en mayo y junio de 2006 en las ciudades de Aix-en Provence, Francia, y Tánger, Marruecos. Este trabajo se inscribe en el proyecto de investigación: El Río Bravo Mediterráneo: Las regiones fronterizas en la era de la globalización, con el financiamiento de SEP-Conacyt-ANUIES-ECOS-NORD y las participaciones de El Colegio de la Frontera Norte (El Colef), en México, y el Laboratoire Méditerranéen de Sociologie (LAMES), en Francia. El trabajo de campo no hubiera sido posible sin el valioso apoyo de Natalia Ribas-Mateos, Mercedes Jiménez y Youssef Tounsi, a quienes les extiendo un especial agradecimiento. Adicionalmente, se contó con apoyo del proyecto: Los procesos de relocalización en dos espacios fronterizos: México y Marruecos, financiado por Conacyt.

²La relocalización industrial se entiende como el proceso que se ha generado en las últimas décadas de traslado de parte del proceso productivo fuera del país donde se localiza la empresa matriz.

³Se entrevistó también a una trabajadora de forma individual.

ciones para el caso que me ocupa, considerando sus discursos y prácticas y como referentes teóricos a Dubar (2002) y a Tiano (1994).

El tercer apartado es una descripción general del contexto de vida de las personas que se emplean en las empresas de confección en la ciudad de Tánger. Tal descripción incluye tres dimensiones que permiten un acercamiento a los mundos de vida de las personas entrevistadas: la urbana, la condición de género y el trabajo. El cuarto apartado comprende el análisis de las entrevistas focales, considerando las representaciones acerca de los mundos de trabajo y las prácticas que llevan a cabo las tres asociaciones civiles antes mencionadas.

En las conclusiones se presentan algunas ideas para comprender la problemática social y laboral de las trabajadoras, así como el papel que desempeñan las asociaciones civiles en la vida económica y social en una ciudad fronteriza.

CRISIS DE SENTIDO E INSTITUCIONES INTERMEDIAS

El presente trabajo tiene como punto de partida el interés por los espacios fronterizos en esta época de globalización. En particular, me interesa ahondar en el conocimiento acerca de los impactos de la globalización en el orden cultural, sobre todo considerando que uno de estos impactos ha sido la propagación de la crisis de sentido (Läidi, 1997).

De acuerdo con Berger y Luckmann (1997), la crisis de sentido se encuentra estrechamente ligada con la modernidad y el pluralismo que caracterizan a la sociedad contemporánea. Las condiciones de existencia que se presentan con la modernidad llevan a que los individuos socialicen “en un mundo en el que no existen valores comunes que determinen la acción en las distintas esferas de la vida, y en el que tampoco existe una realidad única idéntica para todos” (Berger y Luckmann, 1997:61). El pluralismo moderno debilita el conocimiento dado por supuesto, de manera que todas las dimensiones de la vida son cuestionadas y las identidades personales se reinventan constantemente frente a los rápidos cambios de referentes y a la fragmentación de los mundos de vida.⁴

Para dichos autores las causas estructurales del aumento cuantitativo y cualitativo del pluralismo se encuentran en tendencias como el crecimiento demográfico, la migración y la urbanización; la economía de mercado y la industrialización; la

⁴De allí los planteamientos de Giddens (1991) acerca de la acción reflexiva como manera de hacer frente a la necesidad de reconstrucción de la identidad.

creciente importancia de los medios masivos de comunicación y el mayor acceso a la escolaridad y la información, así como el imperio del derecho y la democracia. Le confieren especial relevancia a la secularización, es decir, a la pérdida de importancia de las instituciones religiosas en la sociedad y de credibilidad de las interpretaciones religiosas en la conciencia de los individuos. La religión deja de ser un referente central para la orientación de la vida de las personas.⁵

Con la globalización, la modernización transita por una nueva fase en la que se acentúan procesos de cambio que contribuyen a la crisis de sentido. Una de las principales transformaciones involucradas en ello es el resquebrajamiento de los estados nacionales como resultado de la creciente circulación mundial del capital y la importancia de las empresas multinacionales en las economías de los distintos países. La participación en los mercados internacionales y en las cadenas globales de producción de países desarrollados y en vías de desarrollo ha minado la capacidad de los estados-nación para intervenir en la conducción de la economía; no sólo eso sino que ha habido un divorcio del sentido y del poder, tal como lo señala Laïdi (1997), pues el Estado-nación como principal guardián del sentido ha perdido autoridad, así como ha ocurrido con los sindicatos, las iglesias, las asociaciones internacionales y la empresas multinacionales, confrontados por el creciente individualismo y la fragmentación de intereses, de pasiones y de representaciones.

Es como si esta mundialización acelerada, como si este desarraigo territorial (pérdida de referencias nacionales) e ideológicos (pérdida de finalidad) nos proyectara a un espacio planetario sin relieve que no estuviera dominado por ninguna esfera (Laïdi, 1997:32).

Incluso las religiones que pretenden ser portadoras de sentido enfrentan fuertes limitaciones tanto en occidente como en oriente. La pretensión del Islam de totalizar el sentido y el poder enfrenta dificultades mayores, ya que desacraliza la religión al hacerla parte de una lucha política y adquiere más bien un carácter instrumental. De acuerdo con Laïdi (1997), el Islam no tiene un proyecto alternativo de modernidad; su fortaleza se deriva de la capacidad para mantener y propagar símbolos accesibles para todos y de llenar el vacío identitario de las sociedades musulmanas.

Las empresas multinacionales tampoco son portadoras de sentido, al estar guiadas por la conquista de los mercados y por la reducción de los tiempos entre la innovación tecnológica y la comercialización; trazan senderos pero no proponen una finalidad, ni un ejercicio de poder. Además, la generalización del fenómeno

⁵Aunque se ha cuestionado el alcance del repliegue de la religión ante la relevancia tomada de las posiciones fundamentalistas.

multinacional lo ha despojado de carga política; no hay bases para identificar esta dinámica con un país, ya que ésta se conforma por el juego fluido e inmaterial de las fusiones y las adquisiciones. El neoliberalismo tampoco ha sido capaz de constituirse como proyecto con fundamento, proyección y unidad (Laidi, 1997).

Regresando a los planteamientos de Berger y Luckmann (1997) respecto del papel de las instituciones para proporcionar programas para la acción que orienten a los individuos en su vida cotidiana, los autores sostienen que ante la incapacidad de cumplir con esa finalidad ha surgido lo que llaman instituciones secundarias, que llenan los vacíos de las instituciones primarias –antes centrales–, pero en ámbitos de vida más acotados espacial y temporalmente. Algunas de ellas logran constituirse en instituciones intermedias, es decir, permiten mitigar los aspectos negativos de las crisis de sentido; refuerzan sentidos preexistentes y generan nuevos sentidos, contribuyendo a la cohesión social.

En este documento se considera a las asociaciones civiles que surgen alrededor de los mundos laborales de las empresas globales en Tánger como instituciones intermedias que proponen distintas reservas de sentido para orientar la acción de quienes se incorporan a los mercados de trabajo de estas empresas.

CAMPOS DE ACCIÓN FEMENINOS Y LAS FORMAS DE ENFRENTAR EL PODER

En estudios anteriores sobre la reconstrucción de género por el trabajo en las maquiladoras de Tijuana señalaba la complejidad de dichos procesos, debido a que los cambios identitarios a nivel personal toman múltiples direcciones, que en ocasiones se pueden interpretar como de continuidad, en otras de ruptura parcial y en algunos casos de ruptura más profunda (Solís, 2007 y 2008). Como parte de este trabajo de investigación también encontré que las mujeres han emprendido distintos esfuerzos organizativos para la defensa de los derechos laborales. Estas asociaciones civiles se han constituido en campos de acción de las mujeres que les permiten acceder a formas alternativas de dar sentido a su inserción laboral y de enfrentar la precariedad de las condiciones de trabajo y de vida que prevalecen entre ese sector de la población.

Sin embargo, la noción de campos de acción definida por Tarrés (2007) como los espacios de interacción y sociabilidad en donde los individuos desarrollan su capacidad reflexiva y se construyen identidades resistentes sólo considera una forma posible de enfrentar el poder; por mi parte, creo que hay una gama más amplia

de posiciones que es fundamental estudiar y que forma parte de los hallazgos del trabajo de campo realizado en la ciudad de Tánger.

Con el fin de dar cuenta de la existencia de distintas visiones y discursos en disputa por la construcción simbólica⁶ de los mercados de trabajo, he recuperado las ideas de Tiano (1994) y de Dubar (2002) acerca de que en los espacios de trabajo las relaciones de poder se enfrentan a partir de experiencias y recursos diferenciados. Ambos autores han elaborado tipologías afines para dar cuenta de distintas formas de enfrentar el poder. Tiano (1994) plantea cuatro modos de conciencia: de acoplamiento, de resignación, de resistencia y de alienación. Dubar (2002), por su parte, propone las figuras de obrero contestatario, obrero integrado y obrero resignado. Ambas tipologías tienen como objetivo definir distintas orientaciones y actitudes frente al trabajo: aquellos que se proponen una respuesta frontal a la injusticia percibida en sus mundos de trabajo (resistencia-contestatario); algunos otros buscan hacer una carrera dentro de la empresa y beneficiarse personalmente de esta experiencia (acoplamiento-integración); unos más que se conforman con su situación laboral aun cuando no están satisfechos (resignación), y, por fin, quienes se perciben en situación de impotencia y vulnerabilidad frente a un mundo laboral que consideran opresivo y que experimentan procesos de exclusión laboral, es decir, de negación de su identidad y de no reconocimiento (alienación).

En el caso que me ocupa he clasificado en tres a las asociaciones a partir de sus discursos y visiones acerca de los mercados de trabajo de las empresas de confección: las que apelan a la construcción de identidades resistentes, las que promueven la integración a los mundos de trabajo y las que enfrentan la vivencia de la exclusión.

EL CONTEXTO DE VIDA DE LAS TRABAJADORAS DE LA CONFECCIÓN

Tánger: una ciudad fronteriza

Marruecos es el país del continente africano y del mundo árabe-islámico más próximo a Europa; se encuentra geográfica y culturalmente próximo a España,

⁶No obstante que se hace énfasis en la construcción simbólica, es importante no perder de vista que esta construcción no se da en abstracto, implica prácticas y espacios concretos, como se describe en los siguientes apartados. Además, junto con la elaboración de representaciones acerca de los mundos laborales de las empresas de confección se presenta un proceso de conformación de comunidades de sentido, al incluir prácticas y transmisión de conocimientos que orientan la acción de los individuos involucrados.

en especial Tánger. Esta ciudad frontera fue protectorado español durante las primeras décadas del siglo pasado (1912-1956).⁷ Tal situación llevó a Tánger a estar al margen del resto del país que se desarrolló bajo las directrices de Francia. De ésta se independizó en 1956, meses antes del fin del protectorado español del norte de Marruecos.

La ciudad de Tánger forma parte de un país en vías de desarrollo, que en 2008 contaba con una población estimada de 34.3 millones de habitantes;⁸ aquí el sector agrícola aún tiene un peso importante;⁹ su economía se basa en la exportación de materias primas, lo cual hace a Marruecos un país dependiente del exterior. Tal como ocurre en México, las remesas de dinero del extranjero –provenientes principalmente de Francia– tienen un peso significativo en el ingreso nacional. Actualmente, el gobierno de Marruecos impulsa una política de apertura económica, en la que se incentiva la inversión extranjera. De esa manera, la industrialización sigue un modelo similar al de México, que se inició en la frontera norte a finales de la década de 1960 y con más intensidad en los años noventa a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

El proceso de urbanización ha sido bastante dinámico, sobre todo en los últimos años, pero todavía más de 40 por ciento de la población vivía, en 2003, en localidades rurales (Marín, 2006); en cambio, en el año 2000, 25 por ciento de la población de México vivía en localidades rurales (Warman, 2001).

Una de las ciudades receptoras del éxodo rural ha sido Tánger, que conoció una de las tasas de crecimiento poblacional más altas en el período 1971-1981, cuando alcanzó 6.3 por ciento de crecimiento anual (Trichot *et al.*, 2002). Como resultado de esa intensa dinámica, Tánger se ha constituido como una ciudad multicultural, con una población de regiones como Yebala, el Rif y Arubia, lo cual se manifiesta en la diversidad de modos de hablar el dialecto marroquí (Ribas-Mateos, 2004). A lo anterior, se suma la relevancia de la población española residente en la ciudad, así como los flujos económicos y culturales con España.

Actualmente el número de habitantes en la ciudad asciende a más de un millón de personas y la importancia de la población inmigrante le confiere una dinámica urbana de ciudad abierta, como ocurre con la ciudad fronteriza de Tijuana.

⁷En 1923 Tánger fue declarada zona internacional; el gobierno de la ciudad era multinacional; franceses, ingleses y españoles participaban en su administración. Estos antecedentes dieron lugar a la caracterización de Tánger como una ciudad cosmopolita (Ribas-Mateos, 2005).

⁸Datos tomados de Indexmundi (2008).

⁹En 1999, 47 por ciento de la población económicamente activa trabajaba en este sector.

Su carácter de frontera se expresa también en la función que ha desempeñado como de tránsito de personas y mercancías hacia el viejo continente. Sin embargo, las condiciones de cruce de las personas se ha modificado a partir de la década de 1990, con el cierre de la frontera con Europa mediante la institución de los visados (Trichot, *et al.*, 2002).

Debido a las altas tasas de inmigración, la ciudad de Tánger presenta rezagos en su infraestructura urbana, similares a los que ha enfrentado Tijuana: el número de viviendas es insuficiente y se han creado asentamientos espontáneos que no cuentan con los servicios básicos, como agua, drenaje y luz eléctrica (les llaman barrios chabolistas). A diferencia de Tijuana, los asentamientos más precarios se concentran en una zona periférica de la ciudad; en general el grado de consolidación urbana es mayor, y la carencia de viviendas se expresa con más agudeza en el hacinamiento. En los años recientes, el crecimiento urbano ha sido anárquico y una proporción importante de la población vive en condiciones de pobreza.¹⁰

Una de las características sociodemográficas de este país es su juventud, ya que para finales del siglo pasado 39 por ciento de la población contaba con menos de 18 años. Adicionalmente, una gran proporción de la población es socialmente vulnerable debido a las bajas tasas de alfabetización. De esa manera, en el año 2000 la proporción de la población mayor de 15 años analfabeta era de 51.1 por ciento, y de las mujeres 64 por ciento, mientras que la de los hombres ascendía a 38.1 por ciento (Roque, 2004).

Un acercamiento a la condición femenina en Marruecos

La construcción social del género en Marruecos tiene como cimientos al matrimonio y la maternidad, y se privilegia lo masculino frente a lo femenino. El papel asignado a las mujeres es el cuidado de la familia; su identidad se define a partir de ser madres y esposas (espacio privado), mientras que los hombres son los protectores y proveedores de la familia y quienes proporcionan el estatus familiar (espacio público). Con esta división el hombre se ubica en una posición de superioridad—material y simbólica— en relación con la de la mujer.

Para la sociedad marroquí el parentesco es fundamental en la resolución de la vida cotidiana, de tal manera que se conforma en una ideología que permite

¹⁰Según datos recabados por Trichot *et al.* (2002), en 1999 13 por ciento de los marroquíes vivían por debajo del umbral de pobreza.

controlar las prácticas y las relaciones entre los géneros. Esta ideología propone un concepto de lo que es ser hombre o ser mujer, que “hace invisibles las negociaciones y los poderes femeninos apoyándose en una interpretación androcéntrica del parentesco” (Aixelà, 2000:128).

El parentesco se sostiene sobre una estructura tribal fuertemente arraigada entre árabes y bereberes que integran la sociedad marroquí. Si bien ha sufrido modificaciones debido a las oleadas migratorias hacia las ciudades del interior y hacia el exterior del país, puesto que la movilidad de la población conlleva una disolución de los lazos familiares y sobre todo hace que convivan menos parientes en un mismo territorio, el parentesco continúa teniendo un peso importante en la construcción de la vida cotidiana y de las relaciones de género, ya que se reafirma –de acuerdo con Aixelà (2000)– desde las esferas legislativa y laboral, así como desde los movimientos de las mujeres.

Aunque, como señala otra autora (Benradi, 2000), los procesos de cambio sociocultural asociados con las transformaciones económicas, con la urbanización, con las migraciones, con la escolarización y con la incorporación al trabajo asalariado de las mujeres, así como con la influencia de los medios masivos de comunicación, “hacen que la institución familiar se vea recorrida por corrientes contradictorias que la convierten en terreno abonado de lucha entre lo antiguo y lo nuevo, entre la tradición y la modernidad, lo que no hace sino acentuar los conflictos generacionales” (Benradi, 2000:92).

Al respecto, cabe considerar que el Islam,¹¹ además de ser un factor homogeneizador de árabes y bereberes, desempeña un papel fundamental en la tradición familiar: los preceptos religiosos son la piedra angular de la construcción del género. Así, las prescripciones para moverse por el espacio público y para acceder a un trabajo asalariado sin el consentimiento marital y la necesidad de asumir la subordinación a la autoridad masculina –primero del padre y después del marido– se legitiman a través del *Código de estatuto personal* o *Mudawwana*,¹² legislación que tiene como fuente principal el Islam.¹³

La división del espacio entre hombres y mujeres ha derivado en que los primeros se construyan a sí mismo, mientras construyen también a la mujer a través

¹¹En distintos trabajos como el de Sartori (2001) se ha señalado como una característica de la época contemporánea el resurgimiento de los fundamentalismos religiosos, que constituyen una respuesta frente al pensamiento único y a las migraciones masivas en el mundo.

¹²Este código fue escrito entre 1957 y 1959, después de la independencia de Marruecos de la colonia franco-española. En 1993 se revisó y se efectuaron algunas modificaciones.

¹³En particular los textos del *Corán* y la *Sunna*.

de un lenguaje masculino, que las despersonaliza. Si bien las actividades femeninas gozan de reconocimiento,¹⁴ no tienen el prestigio social que se le confiere al que-hacer masculino.

Por otra parte, en los discursos de los islamismos políticos radicales se sublima el papel de la mujer, al conferirles el papel de guardianas de la identidad colectiva. Bajo esta premisa, las mujeres tienen el deber de permanecer en el hogar y llevar el velo. En correspondencia con estas ideas, la sociedad marroquí responsabiliza a la mujer del honor de la familia; por tanto, debe cuidar la castidad, la fidelidad y practicar la continencia sexual (Benradi, 2000).

Según esta autora, la *Mudanmana* es un código fuertemente influido por el rito malakí, que le da especial importancia al matrimonio, a la descendencia legítima, al deber de ayuda entre los miembros de la familia y a la conservación del patrimonio familiar. Por ello, el parentesco tiene un carácter patrilineal y patrilocal: los hijos llevan el nombre del padre y las mujeres al casarse se integran a la familia del esposo, en la que la suegra se erige como figura con una posición de poder superior.

De esta manera y a pesar de que el proceso de urbanización ha dado las condiciones para que la familia nuclear cobre mayor importancia, aún persiste la tendencia a formar familias extensas. Esto se debe —en gran medida— a que las familias deben resolver las necesidades económicas de sus integrantes ante un Estado no asistencial, construido en una etapa de globalización y a partir de un modelo económico neoliberal.

Junto con la familia extensa se practica entre los hombres la poliginia, principalmente entre los árabes. A los hombres se les permite tener varias esposas —hasta cuatro— siempre y cuando estén en condiciones de mantenerlas.¹⁵

Siguiendo los preceptos del *Corán*, el estado ideal de las mujeres es el matrimonio; la soltería se concibe, entonces, como una condición inaceptable. A partir de esta idea se construye una jerarquía entre las mujeres, siendo las casadas con hijos quienes gozan de mayor prestigio. Además, se construye al género bajo el principio de la complementariedad entre hombres y mujeres; cada uno antes que nada es cónyuge y desempeña un papel en la vida cotidiana que deriva en una serie de obligaciones.

¹⁴El reconocimiento de la aportación de las mujeres al parentesco se da a través del derecho a herencia, el derecho a dote, el derecho a ser mantenidas, el derecho a disponer de independencia patrimonial y el derecho al divorcio, entre otros, como señala la autora citada.

¹⁵De acuerdo con Aixelà (2000), aún se daban casos de hombres casados con varias mujeres en las sociedades urbanas de los años noventa.

Como se ha señalado, en el estudio de Aixelà (2000) sobre las mujeres en Marruecos se proporcionan elementos que sugieren continuidades en la sociedad marroquí respecto al contrato de género en lo legislativo, en lo laboral y en el movimiento feminista. De manera sintética se señalan los siguientes aspectos concluyentes de la autora:

- En lo legislativo la *Mudawwana* protege al parentesco de tipo patrilineal y deja un estrecho margen de acción a las mujeres, guardando grandes similitudes con las fuentes del Islam.
- En lo laboral, y después de hacer una revisión de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado en los últimos años, concluye que se potencian unas profesiones femeninas sobre otras;¹⁶ hay evidencias del control familiar que se ejerce sobre las mujeres que se incorporan a los mercados de trabajo; al respecto la autora señala que la proporción de mujeres activas solteras, divorciadas o viudas es mayor a la de las casadas.
- Desde el movimiento de las mujeres resulta que coexisten dos sectores feministas con objetivos distintos: el que intenta influir en la transformación de la condición femenina de acuerdo con el Islam, y el que propone la reivindicación de la igualdad sexual y mayor libertad de acción para las mujeres, cuestionando las fuentes jurídicas de la *Mudawwana*.¹⁷

La condición de la mujer en Marruecos ha mejorado desde la independencia, su escolaridad ha aumentado, tiene mayor acceso a las actividades económicas y cierta presencia en los distintos niveles de gobierno, tal como lo describe Laala (2003).¹⁸ Sin embargo, como sugieren Aixelà (2000) y Benradi (2000), la sociedad muestra fuertes resistencias, como aquellas que se expresan en las limitaciones en el acceso de las mujeres al trabajo, las contradicciones jurídicas que en gran medida legitima la discriminación femenina y en la intensa disputa por resignifi-

¹⁶Las actividades laborales a las que se han incorporado las mujeres en mayor proporción son: “al secretariado (considerada como una ayuda subordinada al hombre), a la medicina (vinculada con la maternidad y con el cuidado de los enfermos), a la educación (entendida desde la labor de transmisión cultural que realizan las mujeres con la descendencia) y a la confección y al servicio doméstico (relacionados con sus responsabilidades domésticas y familiares cotidianas)” (Aixelà, 2000: 280).

¹⁷Chafai (2004) da cuenta de que las organizaciones de mujeres que buscan la equidad de género y la defensa de los derechos humanos en Marruecos ha sido muy activo y ha generado diversos espacios de reflexión y de cuestionamiento al orden tradicional.

¹⁸Véase también Chafai (2004).

car la condición femenina entre distintas visiones del mundo. Al respecto, Chafai plantea que en Marruecos

una minoría de gente se cuestiona y replantea sobre la estructura tradicional de la familia, esperando una comprensión y complementariedad mejor entre ambos sexos, dentro del respeto mutuo de la diferencia, la mayoría de los hombres empujan a las mujeres a pagar muy caro su acceso a la vida pública y seguir viviendo la contradicción entre su nueva realidad y los valores y símbolos que persisten dominantes a su alrededor (Chafai, 2004:8).

En 1992, las organizaciones femeninas y de los derechos humanos en Marruecos lograron que el gobierno realizara una serie de modificaciones al *Código de la familia*,¹⁹ pero los cambios generaron ambigüedad, ya que se mantuvieron los mismos derechos y se introdujeron disposiciones que sólo imponen determinadas condiciones al ejercicio de los derechos, sin romper con su orientación malakí (Benradi, 2000).

Una de las expresiones de la intensa lucha discursiva y de las negociaciones cotidianas que emprenden las mujeres y que van más allá de las posturas extremas del feminismo nacionalista y de emancipación se refiere al uso del velo. Así, el velo se convierte en un símbolo de diferenciación frente a Occidente, que mantiene a las mujeres como portadoras de una identidad musulmana, pero en la práctica también es utilizado como una estrategia para acceder con más facilidad a la esfera pública; es decir, que hay una reinterpretación del uso del velo. Gracias al velo las mujeres acceden al espacio público “para trabajar, movilizarse, manifestarse, relacionarse y, lo que es más importante, redefinir su género a partir de nuevas prácticas” (Aixelà, 2002:493).

De esta manera, en las calles de Tánger se observan mujeres con velo y vestimenta típicamente musulmana, al mismo tiempo mujeres con velo pero con una vestimenta de tipo occidental, y otras más que ya no portan el velo.²⁰ Algunas mujeres dejaron de portar el velo pero lo vuelven a retomar como parte de un proceso de reconstrucción de su identidad personal.

¹⁹Además, el gobierno de Marruecos ha firmado distintos acuerdos para la promoción de la equidad de género, por lo que se encuentra sujeto a presiones internacionales para erradicar la discriminación femenina.

²⁰El debate sobre el uso del velo pasa por el proceso de construcción del Estado-nación moderno en Marruecos, ya que para muchos el velo es un símbolo de resistencia, el cual se ha reforzado más en el exterior, con la intensa migración internacional –a España y Francia– que confronta al marroquí de manera más directa con el occidental y lo expone a prácticas de discriminación (véase Aixelà, 2002).

En suma, y siguiendo las ideas de Chafai (2004), las mujeres en Marruecos se encuentran en una encrucijada entre dos proyectos de sociedad: uno moderno que respalda el respeto a los derechos humanos, y otro que se aferra a mantener la religión como centro de la estructuración y la vida social.

El trabajo en la industria de la confección

La industria textil en Marruecos incluye dos ramas: la que produce hilo pertenece al Estado, y la que se dedica a la confección que se desarrolla con capital extranjero, principalmente español. La forma de operación de las empresas en Marruecos es por contratación de una empresa o marca para confeccionar su producción, o por subcontratación de las empresas, en esta categoría se incluye a empresas de tamaño pequeño semiinformales o talleres clandestinos. Las industrias formales se localizan en varias zonas francas al interior de la ciudad.²¹

Una descripción de las condiciones de trabajo en las empresas de confección se obtuvo a partir de la entrevista a Ben Hadi.²² Desde su punto de vista es común el incumplimiento de los derechos laborales, empezando por las jornadas de trabajo.

En el nuevo código de trabajo se acordó mínimos como la jornada semanal de 48 horas, un salario de más de 1 800 dirham al mes, pero son acuerdos que no se respetan. Lo mismo ocurre con otras condiciones de trabajo, como los términos que se refieren a que cada empresa con más de 50 trabajadores debe tener un médico y un comedor. En general, los trabajadores están desprotegidos frente al despido injustificado, ya que aun cuando existe una instancia donde los trabajadores pueden presentar sus denuncias, éstas pocas veces prosperan.

Dentro de los primeros cinco años de operación en Tánger, las empresas no pagan impuestos y al final de ese período es común que cambien de locación o de nombre; despiden a los trabajadores para integrar una planta de trabajo nueva. Aunque las empresas descuentan a los salarios de los trabajadores una parte para la seguridad social, éstas no los inscriben, declaran tener menos trabajadores o que trabajan menor número de horas a la semana para evadir el pago correspondiente.

²¹Actualmente se construye una moderna área industrial de exportación en la que se incluye infraestructura portuaria de gran capacidad para el manejo de mercancías.

²²Líder del sindicato independiente Unión Marroquí del Trabajo (UMT).

Los trabajadores que intentan organizar un sindicato por lo general son despedidos, tienen contratos de un año o seis meses y los pueden despedir con facilidad. Por ley, al tener dos contratos se puede acceder a un trabajo de planta, pero las empresas no permiten que los trabajadores acumulen tal antigüedad.

El discurso que se utiliza para emplear a más mujeres es el mismo que se ha documentado en distintas investigaciones en otros países con empresas exportadoras, los supervisores argumentan que se contrata a mujeres porque son más dóciles; en cambio, los hombres son más exigentes.

La vulnerabilidad de las trabajadoras no sólo proviene de su condición de género, sino de su origen, pues muchas son inmigrantes recientes y provienen de lugares pobres, por lo que su proyecto migratorio forma parte de una estrategia de supervivencia. Como ocurre en Tijuana con algunas trabajadoras de las empresas maquiladoras, el ingreso a las fábricas puede ser un medio que les permite acercarse a la frontera para después intentar cruzar al otro lado, en este caso España.

Esta dinámica de ciudad de paso junto con las condiciones de trabajo precarias en las empresas de la confección se manifiesta en la alta rotación de personal. La permanencia promedio en el empleo es de alrededor de seis años.

La representación de los mundos de trabajo en las empresas de la confección que presenta Ben Hadi pareciera recordar a las que se relataban a principios de los años ochenta para el caso de las empresas maquiladoras en la frontera norte de México, como puede verse en los textos de Iglesias (1985) y Arenal (1986); pero también los mundos de trabajo que describe tienen rasgos en común con lo que pasa dentro de algunas de las empresas maquiladoras en Tijuana. Uno de los aspectos en común es la sistemática negación de la acción colectiva de los trabajadores, lo que ha llevado a la ausencia de sindicatos y a la individualización de las relaciones de trabajo. El tema de las altas tasas de rotación de personal y del incumplimiento de los derechos laborales ha sido también una constante en las empresas maquiladoras en México, sobre todo en la industria de la confección.

UNA APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DE LA CONSTRUCCIÓN SIMBÓLICA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO

A partir de las sesiones de entrevista grupal y de las entrevistas a los dirigentes de las organizaciones, fue posible acercarse a los discursos que se encuentran en disputa por otorgarle un significado al trabajo en las empresas de la confección.

En particular se distinguen tres propuestas distintas: la primera está más ligada con las propias trabajadoras y con el sindicato de la Unión Marroquí del Trabajo (UMT), y es la que se puede interpretar de las sesiones con Attawasul; la segunda es la perspectiva de las organizaciones ligadas con el gobierno y con algunas asociaciones que buscan la cooperación internacional, y la tercera es a través de una organización cuya actividad está dirigida hacia grupos vulnerables, y de un testimonio es posible reconstruir el discurso de la exclusión. En los tres apartados siguientes se describe cada una de estas visiones de los mundos de trabajo y de vida de las mujeres que conforma el mercado de trabajo en la industria de la confección en Tánger.

Una organización resistente

La asociación Attawasul se fundó en 2002, cuando una organización española llegó a Tánger a entrevistar mujeres trabajadoras de la industria textil. A raíz de esa experiencia, algunas de ellas tomaron la iniciativa de organizarse por su cuenta para constituir una instancia de defensa de sus derechos.

Con esta misión la organización ofrece alfabetización, cursos de inglés, de español y árabe, organiza conferencias acerca de temas distintos como el código de trabajo, derechos humanos, además de que realiza excursiones fuera de la ciudad como forma de generar un sentido de unidad en las trabajadoras, sobre todo porque muchas de ellas recién habían llegado a la ciudad.

Attawasul ha participado en campañas internacionales, como la denominada “ropa limpia” —emprendida en 2004—, junto con otras organizaciones no gubernamentales, como Intermón Oxfam y Setem.²³ En dicha campaña denunció las pésimas condiciones de trabajo de las obreras de empresas subcontratadas en Tánger por marcas como Zara y Mango, lo cual ocurre con frecuencia en distintas partes del mundo menos desarrolladas.²⁴

En la sesión que se organizó en el local de dicha organización había ocho mujeres entre 25 y 42 años, cuatro no eran de Tánger y tenían entre seis y siete

²³Intermon Oxfam es una asociación española que se dedica a promover acciones que permitan superar los problemas de las poblaciones empobrecidas en el mundo. Su dirección electrónica es <http://www.intermonoxfam.org>. Setem es una federación de organizaciones no gubernamentales de España, nacida en 1968, que busca crear conciencia en la sociedad de las desigualdades norte-sur y transformar a la sociedad por un mundo más justo y solidario. Su página es <http://www.setem.org>.

²⁴Véase REL-UITA (2007).

años de residir ahí. Se encontraban dos de las fundadoras de Attawasul; ellas eran las de mayor grado de escolaridad, pues estuvieron por concluir los estudios de licenciatura; en cambio, las otras sólo tenían estudios de primaria.

Los temas que surgieron en la discusión colectiva y en los intercambios personales se pueden clasificar en tres dimensiones: las condiciones de trabajo, las condiciones de vida y la vida en familia.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo las mujeres expresaron su preocupación por:

- Las jornadas de trabajo. Consideran que son muy largas y que no están reguladas; incluso expresaron que “las obligan a hacer horas extras”. Hay una fuerte presión por el trabajo más allá del horario establecido sin que la empresa retribuya de manera clara las horas extras. Una de las entrevistadas platicó que en una ocasión llegó a trabajar hasta 24 horas seguidas.
- Los despidos injustificados. Dos de las trabajadoras habían sido “expulsadas del trabajo” por intentar formar un sindicato. También hubo otro caso de despido sin indemnización por motivos poco claros, como el bajo rendimiento durante una jornada de trabajo.
- La intensidad del trabajo. Se planteó las repercusiones que tenía esta condición en su salud, como los dolores de espalda y de cabeza. Se relató el caso de una trabajadora que quedó incapacitada para seguir en la confección, pues tuvo un problema en la espalda.
- Los riesgos en la salud debido a la cantidad de partículas que se respiran, lo cual les ha provocado asma.
- Sin acceso a seguro social garantizado, pues en algunas fábricas sólo les dan seguro a las mujeres que tienen hijos.

Además de referirse a tales condiciones, algunas insistieron en que en los últimos años es más difícil encontrar empleo en las fábricas, puesto que desde 1998 la inmigración a la ciudad aumentó notoriamente.

En cuanto a las condiciones de vida, las trabajadoras hablaron acerca de las dificultades para conseguir vivienda. Una dijo que en seis años se había cambiado seis veces de casa. Explicaron también que es usual encontrar que en un mismo departamento convivan varias familias, cada una acomodada en uno de los cuartos.

Respecto de la familia, hubo varios casos de divorcio, y para las que aún no se habían casado, comentaron las dificultades para encontrar una pareja. Rajae (2006)

dijo que le gustaría casarse y que su esposo la pudiera mantener, pero que los hombres no están teniendo buenos empleos que les permitan sostener una familia.

Aunque en esta sesión había algunas trabajadoras que expresaron su determinación de hacer su vida fuera del mundo de trabajo de las empresas de confección, otras insistieron en la importancia de la acción colectiva para modificar las precarias condiciones de trabajo. Se trata de trabajadoras que intentan construir desde esta organización una identidad colectiva y resistente.

La integración a los mundos de la confección

Chifae²⁵ es otro tipo de organización orientada a la capacitación y adiestramiento de las mujeres en el manejo de la máquina de coser. El perfil de este tipo de organizaciones es diferente al de Attawasul, pues se constituyen en intermediarias entre las mujeres y las empresas de la confección, desempeñando un papel relevante en la conformación del mercado de trabajo.²⁶

Se fundó en 1998 por un grupo de jóvenes del barrio Bir-Chifae, localizado en una de las zonas más pobres de la ciudad. Es un área que se ha poblado rápidamente en los últimos años y ha tenido un lento proceso de consolidación urbana, persistiendo asentamientos con viviendas precarias y carentes de servicios de agua y drenaje.

En un principio centraron su trabajo en jóvenes ofreciendo cursos de alfabetización y actividades deportivas. Lograron alfabetizar a 3 000 personas, de las cuales 60 por ciento fueron mujeres. Posteriormente, se dio inicio a los talleres de costura, desde entonces a la fecha han capacitado a 250 mujeres.

Además de los talleres, la organización tiene la función de buscar empleo en las empresas o colocar a las mujeres en talleres de costura pequeños, que son subcontratados por las fábricas más grandes y donde las mujeres pueden continuar su capacitación y adquirir nuevas destrezas para emplearse en alguna empresa más importante. Las mujeres que asisten a los talleres en su mayoría son inmigrantes, con un perfil muy heterogéneo. Ellas tienen la desventaja de que no conocen sus

²⁵Abdahala es el encargado de los talleres de confección y gracias a su apoyo fue posible organizar un grupo focal en las instalaciones del taller.

²⁶Días después de partir de Tánger se inauguraba otra organización con objetivos similares a los de Chifae. Además, en los recorridos a una de las zonas industriales se identificó otro centro de capacitación que contaba con apoyo gubernamental.

derechos laborales, en el barrio donde viven es frecuente la violencia intrafamiliar y no tienen servicios de salud suficientes.²⁷

La organización participa con una asociación internacional para reforzar los vínculos entre las organizaciones en esa zona de la ciudad. En Bir-Chifae hay dos asociaciones: Chifae y Wafa, esta última trabaja sólo con mujeres; aparte hay otra organización del gobierno que dirige sus servicios a la población discapacitada.

En años recientes la organización ha logrado profesionalizarse; pasó de ser aficionada a recibir fondos y darles una remuneración a sus colaboradores. Las fuentes de financiamiento son organizaciones extranjeras y del consejo de la ciudad. Participa, además, junto con dos sindicatos y otras asociaciones en un proyecto para dar conferencias sobre derechos laborales y de la mujer. Así mismo, forma parte de un centro que tiene como objetivo específico la capacitación para la industria textil y sirve de mediadora para que las mujeres se inserten en el mercado de trabajo.

Los talleres para la capacitación no son gratuitos; se pagan 100 dirham al mes, pero casi 100 por ciento de las mujeres que asisten acceden a un empleo al terminar el curso, que dura tres meses. También asisten algunos hombres, pero es más difícil que consigan trabajo, ya que las empresas prefieren contratar mujeres por considerarlas menos problemáticas. Las más jóvenes ingresan con mayor facilidad a talleres pequeños; los dueños tienen esta preferencia ya que ellas pueden “crecer” en la fábrica al modo del empresario. En cambio, las empresas grandes contratan a mujeres mayores de 18 años,²⁸ pues se requiere el carnet de identidad que se tramita a esa edad.

A la sesión grupal organizada por este centro de capacitación asistieron siete trabajadoras/es, y estuvo integrada por personas más jóvenes que las participantes del grupo de Attawasul. Asistió Amina, una adolescente de 16 años, junto con otras cuatro mujeres de entre 18 y 24 años, mientras que los hombres estaban entre los 21 y 22 años. La mayoría eran inmigrantes, habían llegado en los últimos cinco años a Tánger, algunos con sus familias y otros solos, como Amina que llegó desde un poblado pequeño a casa de una hermana que ya tiene tiempo viviendo

²⁷Datos tomados de la entrevista con Abdahala (2006).

²⁸En un estudio de la asociación española Intermón Oxfam, realizado en 2003, se documenta el empleo de niñas en empresas subcontratadas por Induyco. De acuerdo con ese estudio, en estas empresas hay una fuerte segmentación del mercado de trabajo, de manera que se tienen trabajadoras de “segunda”; son jovencitas cuyo trabajo no está regulado, ganan ínfimos salarios y tienen largas jornadas.

en la ciudad. Abdejae, uno de los hombres, y Saida son de Tánger y viven en la colonia donde está ubicada la organización.

La discusión tomó un rumbo distinto que en el caso anterior, pues consideraban que su experiencia de trabajo en las fábricas de confección había sido positiva. Si bien mencionaban la intensidad de las jornadas que en muchas ocasiones se extendían por el tiempo extra, alguno de ellos llegó a decir que esto se compensaba al momento de cobrar su salario. Para ellos era evidente la mejora al comparar con los trabajos desempeñados anteriormente. Uno de ellos mencionó que había trabajado en una herrería, pero tuvo que salirse porque le hacía daño en los ojos, y que en la fábrica de confección había utilizado el seguro social para tratarse. Dos de las mujeres habían tenido como previa experiencia laboral las fábricas de procesamiento y empaque de gambas (camarones); este trabajo es considerado como mal pagado y de baja calidad.

Otra de las mujeres narró cómo había hecho carrera dentro de la empresa: empezó limpiando hilos, luego planchando y después de la capacitación en el taller de Chifae pudo colocarse en las máquinas de coser.

En parte, estas narrativas de acoplamiento al trabajo se construyen por hombres y mujeres jóvenes; todos eran solteros, con menos de tres años de experiencia laboral en las fábricas de confección. Además, sus discursos eran congruentes con la orientación de la organización hacia la inserción laboral. Ésta es parte de una propuesta de política de desarrollo social impulsada desde el gobierno marroquí y desde otros países de la región como Italia²⁹ y España. En particular España, a través de la cooperación para el desarrollo, ha apoyado a diversas organizaciones en Marruecos, con la idea de que al reducir la pobreza en este país evitará la emigración de marroquíes (Marín, 2006).

Combatiendo la exclusión

Darna es un centro cultural perteneciente a la sociedad civil, fundado en 1995 con apoyos de distintas instituciones: la Agencia Española de Cooperación Internacional, el Servicio de Cooperación de Francia, la Agencia de Desarrollo del Norte de Marruecos, entre otras.

²⁹Cooperazionale Internazionale (Coopi) ha financiado a Chifae. Se trata de una organización no gubernamental italiana, fundada en 1965, que realiza proyectos de desarrollo e intervenciones de emergencia en África, América Latina, Asia y en los Balcanes (Coopi, 2007).

Su objetivo es promover iniciativas de desarrollo local que permitan la reapropiación de los niños excluidos para que recuperen sus espacios de vida y conozcan sus derechos y deberes. Uno de los grupos hacia los que dirige sus servicios es a las mujeres, por considerarlas vulnerables y como manera de prevenir el incremento de niños viviendo en la calle.

Aunque la directora de la casa de la mujer de Darna³⁰ me explicó que pocas mujeres que trabajan en las empresas de la confección pueden asistir a las actividades de la organización, se trata de un grupo social que comparte la misma problemática. El centro cuenta con una casa comunitaria donde se trata de ayudar a las jóvenes en contexto de exclusión social y económica a integrarse al trabajo y a restablecer sus vínculos sociales y familiares. Para ello ofrece consultas jurídica y psicológica, alfabetización, estudio de francés y árabe, talleres de educación artística y creativa, grupos de sensibilización y talleres de formación en costura tradicional y de cocina.

Además, Darna ha impulsado diversas campañas de prevención del virus de inmunodeficiencia humana (VIH), pues la inmigración de población africana ha aumentado en los últimos años y la ciudad de Tánger es un espacio de tránsito, por lo que se considera con alto riesgo de transmisión del virus.

De acuerdo con la directora, uno de los principales problemas de Tánger es el bajo nivel educativo de la población; hay oportunidades de empleo, pero las personas no tienen la formación adecuada para esos empleos. Otro problema de las mujeres obreras es que los salarios son muy bajos y que como parte de los procesos de migración las familias se encuentran desestructuradas. No hay guarderías suficientes, por lo que los hijos de madres trabajadoras se encuentran en riesgo de vivir en la calle.

Estas mujeres trabajan largas jornadas, por lo que tienden a descuidar a la familia. Además, muchas emigran hacia Tánger de otras zonas del país, vienen solas y no saben gestionar su libertad; no tienen una educación que les permita asumir responsabilidades sobre su vida, por lo que la condición de madre soltera es una constante, agravada por la estigmatización social de que son objeto.

Algunas de ellas enfrentan el proceso de exclusión en las fábricas y el aislamiento como inmigrantes en la ciudad, tal como puede interpretarse del testimonio de Hajer (2006). Esta vivencia las lleva a alimentar en su imaginario una visión de futuro fuera de su país.

³⁰Darna cuenta con varias casas comunitarias, una para niños, otra para niñas y una más para mujeres.

El primer empleo de Hajer fue como trabajadora doméstica en la ciudad donde nació, empezó a trabajar a los 13 años y ahora tiene 22. Llegó a Tánger hace tres años, a casa de su hermana. Su familia no tiene recursos económicos suficientes, ya que son nueve integrantes: siete mujeres y dos hombres. En Tánger vive su hermana y recién llegaron dos de sus hermanos, pero piensa que su familia no es muy unida. Cuando llegó a Tánger fue difícil porque dejó a su familia en Makenas y ha estado más sola.

Al principio trabajó en una fábrica limpiando los hilos, luego tomó clases de costura por cinco dirhams al día; a los tres meses pudo coser en una máquina de la empresa. Hajer ha laborado en dos fábricas: en la primera estuvo un año, pero la obligaban a trabajar horas extras y le dijeron que había otra fábrica donde podía estar mejor; se cambió y allí lleva tres meses. Pero considera que su situación no ha mejorado, ya que también la presionan con despedirla si no cumple con las horas extras de trabajo. Además percibe un ambiente tenso, pues durante la jornada laboral no le permiten hablar y si comete un error pierde el empleo con facilidad. No tiene seguro social a pesar de que le descuentan de su salario una parte para ello.

Hajer no ha podido construir relaciones de amistad fuera de la fábrica. Con sus compañeras platica a la hora de comer o en los trayectos al trabajo. Desearía casarse y emigrar, irse a España, donde tiene tíos y dos amigas que la animan a irse. Sus amigas en España son un referente importante; las dos le cuentan de sus empleos: una trabaja en un restaurante y otra como doméstica. Ya hizo varios intentos para cruzar la frontera, pero sin ningún éxito: la primera ocasión compró un contrato de trabajo barato pero la rechazaron en el consulado; ha llamado a su tío que reside en España pero le dice que no puede ayudarla.

Piensa que por venir a Tánger perdió a su familia y su libertad, porque trabaja demasiado y no dispone de más tiempo para hacer otra cosa. Dice que ni siquiera puede tener un novio, ni estudiar; no participa en ninguna organización y a la que conoce, que es Darna, no le da tiempo de ir, pues cierra a las seis de la tarde cuando ella está aún en la fábrica. Algunas veces trabaja hasta las 12 de la noche, sólo le dan media hora para comer, lo que hace improvisadamente, ya que la fábrica no tiene comedor. La relación con la supervisora no es buena; además, se queja de que no les dan permiso para salir del trabajo cuando están enfermas, sólo pueden ausentarse por unas horas si justifican que van a hacer algún trámite. Tampoco le han dado recibos de pago, los cuales necesita para ir a otra fábrica y mostrar el tiempo que tiene como trabajadora de la costura. A ella le gustaba el oficio de costurera. Comenta que desde niña lo hacía, pero su experiencia actual

como obrera le resulta agotadora, debido a las largas jornadas y las afectaciones a su salud.

CONCLUSIONES

Las distintas visiones de los mundos de trabajo en las fábricas de confección dan cuenta de una lucha discursiva entre distintos actores, pero también de la diversidad de los propios actores, de los distintos recursos culturales y sociales con los que enfrentan su ingreso a un mercado de trabajo precario y a un mundo laboral donde se niega sistemáticamente cualquier intento por construir un nosotros entre las trabajadoras.

Es importante señalar que el trabajo presenta entre las empresas diferencias considerables, tal como lo plantea Marín (2006) —a partir de los informes de las asociaciones internacionales Setem y de Intermón Oxfam de los últimos años—,

las condiciones de trabajo variaban mucho en función de la empresa. Hay importantes diferencias en la jornada laboral, los salarios, la cotización a la seguridad social, y prácticamente ninguna de ellas tienen órganos de representación sindical o de defensa de los derechos laborales. El salario en muchas de estas empresas es inferior al mínimo en Marruecos, que en 2003 equivalía a 1 600 dirhams, aproximadamente 150 euros (actualmente ronda los 1 826 dirhams al mes) [Marín, 2006:238].

Tales diferencias contribuyen a alimentar la diversidad de significados presentes en las narrativas acerca de la experiencia laboral; algunas mujeres, sobre todo las más jóvenes que viven con su familia, no pagan renta y no tienen fuertes responsabilidades familiares, logran acoplarse al trabajo y tener una perspectiva positiva de su futuro en estas empresas; mientras que otras mujeres requieren emprender prácticas de resistencia para enfrentar un mundo de trabajo en el cual no se respetan sus derechos laborales, que atenta contra su salud y donde se niega sistemáticamente cualquier intento por construir una identidad colectiva que les permita organizarse para negociar mejoras en las condiciones de trabajo.

Paralelamente, hay discursos que dan cuenta de procesos de exclusión que se viven desde el trabajo y que llevan a las trabajadoras a construir su identidad fuera del trabajo e incluso a imaginar y planear la emigración hacia otro país, del cual tienen referencias personales de progreso.

Por medio de las entrevistas se observa una separación entre los mundos femenino y masculino, la preocupación por la imposibilidad de tener una pareja, y

la vivencia del divorcio pareciera estar creando mayor distancia entre hombres y mujeres.

Desde estos mundos de trabajo se pueden observar las contradicciones en los cambios en la condición femenina en Marruecos. Por un lado, las condiciones de trabajo y de vida se traducen en fuertes impedimentos para la autonomía femenina; el trabajo se vive como una opresión y no como un medio de reivindicación. Para otras mujeres estos trabajos han sido un medio para acceder a una sociabilidad que les proporciona un nuevo recurso, un campo de acción que les permite acceder a procesos reflexivos y a relaciones de solidaridad.

La investigación de campo permitió observar la constitución de los mercados de trabajo desde lo simbólico, es decir, desde distintas posiciones ideológicas e interpretaciones acerca del significado de la inserción y la experiencia laboral en las empresas de confección relocalizadas en Tánger.

Como se señaló al principio de este artículo, las asociaciones civiles se constituyen en instituciones intermedias por su temporalidad y alcance limitado, que facilitan a las personas la incorporación y la permanencia en el mercado de trabajo de las empresas de confección, al mismo tiempo que desempeñan un papel relevante en el proceso de asimilación personal de los cambios socioculturales por la inserción laboral y la inmigración a la ciudad.

Aunque desde posiciones distintas, cada una de las organizaciones responde a la necesidad de gestionar “desde abajo” procesos de modernización que desborda la capacidad de instituciones tradicionales de una sociedad en constante cambio.

BIBLIOGRAFÍA

- Aixelà Cabré, Yolanda, 2000, *Mujeres de Marruecos. Un análisis desde el parentesco y el género*, Barcelona, Bellaterra.
- Aixelà Cabré, Yolanda, 2002, “Descubriendo velos políticos. Discursos de género e Islam en Marruecos”, en Ángeles Ramírez y Bernabé López García, eds., *Antropología y antropólogos en Marruecos. Homenaje a David Hart*, Barcelona, Bellaterra.
- Arenal, Sandra, 1986, *Sangre joven: las maquiladoras por dentro*, México, Nuestro Tiempo.

- Benradi, Malika, 2000, "El derecho de familia en Marruecos y su repercusión en el estatuto jurídico de las mujeres", en María-Ángeles Roque, dir., *Mujeres y migración en el Mediterráneo occidental*, Colección Tradiciones culturales y ciudadanía 164, Barcelona, Icaria/Antrazut/ICM, pp. 91-126.
- Berger, Peter L. y Thomas Luckmann, 1997, *Modernidad, pluralismo y crisis de sentido*, Barcelona-Buenos Aires-México, Paidós.
- Bonacich, Edna *et al.*, eds., 1994, *Woman Global Production. The Apparel Industry in the Pacific Rim*, Philadelphia, Temple University Press.
- Chafai, Leila, 2004, "Las mujeres, sujetos de marginación en Marruecos", *Mujeres mediterráneas*, en <http://www.mediterraneas.org/print.php?id_article=8>, consultado en septiembre de 2007.
- Cooperazione Internazionale (COOPI), 2007, en <<http://www.coopi.org>>, consultado en octubre de 2007.
- Dubar, Claude, 2002, *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*, Barcelona, Bellaterra.
- Giddens, Anthony, 1991, *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Stanford, Stanford University Press.
- Iglesias, Norma, 1985, *La flor más bella de la maquiladora*, México, Secretaría de Educación Pública/Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México.
- Indexmundi, 2008, en <http://www.indexmundi.com/es/marruecos/poblacion_perfil.html>, consultado en noviembre de 2008.
- Laala Hafdane, Hakima, 2003, *Les femmes marocaines une société en mouvement*, París, L'Harmattan.
- Laïdi, Kaki, 1997, *Un mundo sin sentido*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Lacoste-Dujardin, Camilla, 1996, *Des mères contre les femmes. Martenité et patriarcat au Maroc*, París, La Découvert/Poche.
- Marín, Isabel [tesis de doctorado], 2006, *La cooperación española para el desarrollo como prevención de la emigración marroquí: Percepciones, discursos y realidades entre las dos orillas*, Granada, Departamento de Antropología Social, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Granada.
- Regional Latinoamericana de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (REL-UITA), 2007, Montevideo, en <www.rel-uita.org/sindicatos/maquilas/las-maquilas.html>, consultado en octubre de 2007.
- Ribas-Mateos, Natalia, 2004, "Barrios y familias tangerinas dependientes de remesas", en Ángeles Escrivá y Natalia Ribas-Mateos, *Migración y desarrollo*, Córdo-

- ba, Consejo Superior de Investigaciones Científicas del Instituto de Estudios Sociales de Andalucía.
- Ribas-Mateos, Natalia, 2005, *The Mediterranean in the Age of Globalization. Migration, Welfare and Borders*, New Brunswick, Transaction Publishers.
- Roque, María-Ángeles, 2004, *La société civile au Maroc. L'émergence de nouveaux acteurs de développement*, París, Publisud/Sochepress/Institut Européen de la Méditerranée.
- Salzinger, Leslie, 2003, *Genders in Production. Making Workers in Mexico's Global Factories*, Berkeley, University of California Press.
- Sartori, Giovanni, 2001, *La sociedad multiétnica. Pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*, Madrid, Taurus.
- Solís, Marlene, 2007, "Trabajo, identidad y género en las maquiladoras de Tijuana", en Rocío Guadarrama y José Luis Torres, coords., *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*, Barcelona, Anthropos Editorial/Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 195-216.
- Solís, Marlene, 2008, *Trabajar y vivir en la frontera: Las identidades laborales en las maquiladoras de Tijuana*, en prensa.
- Tarrés, María Luisa, 2007, "Las identidades de género como proceso social: Rupturas, campos de acción y construcción de sujetos", en Rocío Guadarrama y José Luis Torres, coords., *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*, Barcelona, Anthropos Editorial/Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 25-40.
- Tiano, Susan, 1994, *Patriarchy on the Line. Labor, Gender, and Ideology in the Mexican Maquila Industry*, Philadelphia, Temple University Press.
- Trichot, Claire *et al.* [reporte de investigación], 2002, *La confección textil de empresas españolas deslocalizadas en la ciudad de Tánger: Las condiciones laborales de las obreras del textil*, Tánger/Catalunya, Fundación Jaume Bofill y Setem.
- Warman, Arturo, 2001, *El campo mexicano en el siglo XX*, México, Fondo de Cultura Económica.

ENTREVISTAS

Abdahala, responsable de los talleres de confección de la asociación Chifae, junio de 2006.

Ben Hadi, líder del sindicato independiente Unión Marroquí del Trabajo (UMT), junio de 2006.

Hajer, trabajadora de una empresa de la confección, junio de 2006.

Rajae, trabajadora de una empresa de la confección, junio de 2006.