

Capítulo 9

Procesos de flexibilidad laboral en la industria maquiladora, sus particularidades y efectos desde una perspectiva étnica y regional. El caso de las mujeres y los hombres trabajadores yaquis en las plantas de Empalme, Sonora

Elsa Ivette Jiménez Valdez

Me contó un amigo que un gerente de una maquiladora –un “gringo” que, creo, tenía algún prejuicio contra gente indígena– dijo en las maquilas: “No, no quiero que me manden gente yaqui”, por alguna razón. Le dijeron que era gente muy buena, muy eficiente y que da muy buenos resultados. Y para probar, dijo: “Bueno, mándenme uno”. Le gustó tanto su desempeño que ya después no pedía nada más que gente yaqui. Esa es la historia que me contaron; no sé si sea cierta ni sé quién era ni cuánta gente era; solo eso escuché, así como te lo conté. Me hace pensar que sí es gente trabajadora ¿no? (Hernán').

En este capítulo se propone presentar una panorámica de la incorporación de las mujeres y los hombres yaquis a las maquiladoras en el sur de Sonora y las especificidades que resultan de este proceso local con influencias globalizadoras. Como señala la cita con la que inicia este texto, existe una variedad de expectativas, estereotipos y maneras de organizar la producción y la contratación de personal, que toman formas concretas en cada contexto particular en el que se desarrollan estos procesos. Por esta razón, se presenta un pequeño análisis sobre las características y efectos que tiene la estructuración del trabajo en las maquiladoras, identificando sus efectos y particularidades en lo referente a las y los trabajadores yaquis.

La información que aquí se presenta se recabó en el periodo comprendido entre abril del 2009 y marzo de 2010, mediante la observación participante y no participante en diversas comunidades yaquis, así como en una planta maquiladora, que en el momento tenía contratado a un gran número de trabajadores indígenas. También, se realizaron entrevistas semiestructuradas a hombres y mujeres yaquis trabajadores y extrabajadores de las plantas maquiladoras, así como a compañeros mestizos de distintas plantas y posiciones dentro de la estructura organizacional de estas empresas.

El presente documento consta de tres apartados principales. En el primero se bosqueja de manera muy general la situación que enfrentaba la tribu yaqui en el momento en el que inició la contratación de los trabajadores de la etnia y se describe brevemente su incorporación a la empresa albergue en Empalme, Sonora. Asimismo, se señalan los principales desafíos y características de este proceso. En el segundo aparta-

1 Hombre mestizo, encargado de las compras en la planta maquiladora. Entrevistado al interior de las maquilas, octubre 12, 2009.

do, que es el más extenso, se abordan algunas estrategias de flexibilización adoptadas por las maquiladoras (modificaciones en el proceso de contratación, en la organización del trabajo, en la etiquetación y catalogación los trabajadores y en la reglamentación de la forma de vestir); además, se identifican los impactos que cada una de estas tiene para los trabajadores yaquis. Por último, a manera de conclusión, se reflexiona sobre las formas específicas que adquieren los procesos de producción globales al entrar en contacto con las realidades concretas de un grupo de población, en este caso indígena, y las múltiples respuestas y aristas que de esta interacción se derivan.

Contexto e incorporación de las mujeres y los hombres yaquis a las maquiladoras

La incorporación de trabajadores yaquis a la maquiladora se presentó en un contexto dominado por la dependencia económica de la tribu y fuertes disidencias al interior de ésta. Para mediados del siglo pasado, el grupo étnico se encontraba ya en una situación de extrema vulnerabilidad y dependencia del exterior. En opinión de Figueroa, Montané y Villalpando (1985, p. 97), las políticas gubernamentales aplicadas a los yaquis desde 1940,² significaron la autonomía política y territorial, pero también promovieron su incorporación a la estructura económica capitalista desde una posición subordinada, vía la supeditación al gobierno nacional.

Los efectos de las políticas agrarias e indigenistas promovidas por el presidente Cárdenas (1934-1940) y modificadas por sus predecesores ocasionaron la pérdida de autonomía para la realización de actividades económicas (principalmente en la agricultura), una mayor dependencia para conseguir créditos y agua, así como para emplearse dentro y fuera del territorio yaqui (cfr. Figueroa, 1994; Valenzuela, 2004, y Restor, 2007). Constituyen, así, las principales actividades económicas para los yaquis desde finales del siglo pasado y principios de este, la renta de tierras (pagadas a precios muy bajos y a plazos determinados por los terratenientes y sobre-rentadas hasta por periodos de diez años), el empleo como jornaleros dentro y fuera del territorio y en las plantas empacadoras de mariscos, la realización de actividades temporales como ganadería, la pesca y la producción de leña, así como el empleo de algunos pocos profesionistas, principalmente maestros y burócratas.

Esta situación se agravó para los miembros de la etnia a finales de la década de 1990, cuando se canceló el fideicomiso del Fondo de Solidaridad de la Tribu Yaqui en medio de un clima de tensión dentro y fuera de la tribu. El resultado de esta escisión

² Año en que les fue reconocido su territorio y mediante decreto presidencial se les otorgó la mitad del agua de la Presa la Angostura y, de forma implícita, se reconoció a los gobiernos tradicionales de los ocho pueblos yaquis.

alentada por el gobierno fue la división política de los pueblos yaquis, lo que significó la alteración y fragmentación del gobierno tradicional en un entorno de violencia dentro de la tribu (Valenzuela, 2004).

Es en este contexto cuando surgió la oportunidad para que los yaquis se incorporaran al trabajo en las plantas maquiladoras de Empalme y de Ciudad Obregón. Coyuntura que fue aprovechada por numerosos hombres y mujeres quienes inmediatamente comenzaron a enrolarse como trabajadores de las empresa ubicadas en las ciudades vecinas.

La incorporación de trabajadores yaquis se presentó con más fuerza en Empalme, dentro del conglomerado de empresas y plantas que forman parte de una empresa de tipo “albergue”.³ Esta ofrece a sus clientes (empresas transnacionales) los servicios de administración de recursos humanos y personal, servicios médicos dentro de las instalaciones, de administración de nómina, contables, de logística, de servicios ambientales, de información, de asesoría y de asistencia con gobiernos y comunidades. En su periodo de mayor expansión, en el 2007, llegó a alojar un conjunto de aproximadamente 30 compañías estadounidenses, canadienses y europeas y proporcionó empleo a más de 14 000 personas de la región (*El Imparcial*, noviembre 6, 2009).

La inserción de hombres y mujeres yaquis en esta empresa no se dio al mismo tiempo en que arrancaron sus operaciones en el lugar, a finales de los años ochenta del siglo pasado. Sino hasta una década más tarde, cuando empezaron las contrataciones masivas en las comunidades indígenas. La coyuntura que hizo posible la contratación de mano de obra yaqui fue el boom experimentado por la industria maquiladora a partir de la entrada en vigor del TLCAN y de la crisis de 1995⁴. El rápido crecimiento que experimentó este sector hizo necesaria la contratación de más obreras y obreros los cuáles debían de cumplir una serie de requisitos que ya no eran llenados por los aspirantes provenientes de Guaymas, Empalme y poblados circunvecinos (que en la empresa denominan Valle Corto), lo que acrecentó la competencia entre las plantas para hacerse de trabajadores.

En vista de la creciente demanda de fuerza de trabajo, la empresa albergue solicitó la autorización de las autoridades tradicionales de Vícam Estación para el ingreso de personal de reclutamiento a las comunidades y de camiones que trasladarían a los

3 El concepto de albergue inició en los años 70 en la Ciudad de Nogales cuando, ante una crisis, el primer parque industrial comenzó a ofrecer servicios de almacén, espacio industrial, documentación, contratación y administración de fuerza de trabajo, licencias, contabilidad, impuestos y transportación, entre otros (Kopinak, 1996, p. 38).

4 La aparición y expansión de un gran número de plantas maquiladoras en todo el país se vio fortalecida por dos motivos: la entrada del TLCAN y la devaluación del peso mexicano (Carrillo, 2005, p. 34).

interesados hacia las instalaciones de la empresa para realizar el proceso de contratación. Tras la aprobación de las autoridades tradicionales de la etnia, empezaron a circular los primeros carros voceadores por las comunidades yaquis y se colocó un centro de contratación primeramente en Vícam Estación y después otro en Pótam para agilizar el proceso. Paulatinamente, fueron extendiendo su radio de acción hasta llegar al Campo 70. Esta región, que abarca comunidades yaquis y mestizas (San Ignacio Río Muerto, Bácum), fue denominada por el personal administrativo de la maquila como Valle Largo.

La respuesta de la comunidad yaqui al proceso de contratación de personas en Vícam Estación fue muy favorable y, gradualmente, personas de los otros pueblos yaquis también se integraron al proceso. Mucha gente respondió a los llamados de la empresa albergadora, por lo que desde el primer día y los subsiguientes la empresa enviaba entre tres y cuatro camiones a Vícam para trasladar a los interesados a la oficina de reclutamiento. Una vez contratados, fueron ubicados en diferentes plantas y continuaron así a lo largo de la fase de expansión de la maquila, en la que sobresalía el ramo de autopartes.

En la época de mayor auge en la contratación de personal, salían flotas de camiones de maquilas a las comunidades yaquis para recoger a los trabajadores y llevarlos a las plantas. Tan solo a Pótam acudían doce camiones (de alrededor de 40 asientos cada uno) en un solo turno. Los recorridos incluían también otros pueblos yaquis como son Huírivis, Ráhum y Torim y, por supuesto, Vícam Estación.

Primeras contrataciones de trabajadores –hombres y mujeres– yaquis y su incorporación a las empresas maquiladoras

Al iniciar el ingreso de hombres y mujeres yaquis y durante la fase de expansión de maquilas, el proceso de contratación no fue muy exigente en materia de calificación de la mano de obra. Algunas personas que contaban con estudios mínimos y que no dominaban el español fueron aceptadas. Ante esta situación, en algunas plantas se asignó a una representante para que guiara y explicara en lengua yaqui los procesos de producción a los trabajadores (Alma, extrabajadora mestiza de maquilas, comunicación personal, Vícam Estación, noviembre 15, 2009).

Uno de los principales desafíos consistió en enfrentar la timidez de muchos de los trabajadores yaquis, quienes se resistían a hablar con las personas encargadas de realizar la contratación, se cohibían o contestaban con monosílabos. En aquellos momentos, había otras personas ahí que actuaban como intermediarios para instarlos a responder con claridad las preguntas que se les hacían.

En un principio, la falta de competencia en el uso del español afectaba la fluidez del proceso de producción, pues algunos de ellos no comprendían adecuadamente las indicaciones que se les daban, y esto afectaba su desempeño. Por otro lado, esto implicaba que no tuvieran las habilidades verbales o la confianza suficiente para “defenderse”, es decir, expresar aquellas cosas con las que no estaban de acuerdo y que los superiores exigían de ellos. Por ejemplo, cuando el volumen de producción se elevaba demasiado o cuando inferían que algún supervisor les estaba dando un trato injusto. Otro de los efectos fue que algunos trabajadores yaquis no acudieron al sindicato ni se informaban respecto a sus derechos, lo cual entorpecía la consecución de sus derechos laborales.

Con el paso del tiempo, las habilidades de comunicación en español de los trabajadores yaquis de maquila han ido mejorando, en parte como resultado de las regulaciones más estrictas para realizar la contratación, pero también como resultado de la socialización con trabajadores mestizos. Además, ha ido disminuyendo la actitud de timidez o vergüenza⁵ que algunos de ellos tenían. En lo personal, se pudo comprobar que la mayoría de los yaquis a los que se entrevistó entablaron comunicación con mestizos con facilidad y exponían sus puntos de vista.

Paulatinamente, dentro de las plantas se fue trabajando en actividades y discursos que promovieron una mayor apertura de los trabajadores. Marta, quien fue una de las primeras trabajadoras yaquis en maquilas (comunicación personal, Vícam Estación, marzo 13, 2010), recuerda cómo en su planta se les fomentaba la “simpatía” y la “amabilidad” entre los compañeros. Para ello se estimulaba la comunicación entre todos los trabajadores (yaquis y mestizos) y se realizaban actividades de convivencia (festejos de cumpleaños y de días feriados).

Otro punto en el que se trabajó en este primer momento fue en el respeto a los horarios y a la disciplina que debían seguir en el interior de las plantas⁶. Así, para algunos hombres yaquis ingresar al trabajo en maquilas implicó volverse más tranquilo y responsable, tener que estar al tanto del horario para no llegar tarde y aprender a seguir las reglas de cada empresa (Nicolás, extrabajador yaqui de maquilas, comunicación personal, Vícam Estación, febrero 26, 2009).

5 Algunos antropólogos, como Erickson (2007), señalan que la timidez yaqui ante el yori es una muestra de pertenencia a la etnia, como una característica que al exhibirse muestra que se es muy yaqui. Esta actitud es más valorada en las mujeres de la etnia.

6 Las reglas de las maquilas eran transmitidas a todos los trabajadores de la planta desde el momento de su ingreso a través de un curso de inducción en el que se explicaba el reglamento de la empresa albergadora, que incluía disposiciones referentes al comportamiento de los trabajadores, a su asociación, los motivos de suspensión, entre otros. Existe otro conjunto de normatividades que establece cada planta y que son diferentes entre sí y que se han ido modificando con el transcurso del tiempo.

A diferencia del trabajo en el campo y en las actividades comunitarias, en las maquilas los horarios que se deben seguir son estrictos y existen normatividades que regulan de forma precisa cómo es que se debe realizar cada parte del proceso. También los permisos para ir al baño están controlados y en algunas plantas incluso se establece un límite de tiempo para realizar esta actividad. Los horarios que se manejan están delimitados y los retardos y faltas producen sanciones verbales y económicas.

En este ambiente, sin embargo, los yaquis han ganado concesiones importantes. Una de ellas se refiere a los permisos que se otorgan a los miembros del *Kohtume* (cofradía encargada de la celebración y ritos de cuaresma) para que falten al trabajo en Semana Santa y se integren a sus actividades rituales. Para ello, representantes del gobierno tradicional acudieron con las autoridades de la empresa albergue a exponerles la importancia que reviste para la comunidad yaqui este periodo, el más importante en su calendario ritual. Así consiguieron que representantes del gobierno tradicional entreguen a la empresa una lista oficial con los nombres de los trabajadores (hombres todos ellos) que ocupan estos cargos y les permitan faltar.

En algunas ocasiones hombres y mujeres han conseguido negociar, de forma individual, algún permiso participar en alguna ceremonia religiosa; sin embargo, no siempre han conseguido el consentimiento para ausentarse de su trabajo sin recibir las sanciones correspondientes. Algunos trabajadores yaquis señalan que para sus superiores y compañeros mestizos las fiestas yaquis significan borracheras y que no entienden el significado profundo de estos eventos. Frente a esta situación, algunos yaquis les “platican” a sus compañeros de los elementos y características de sus ceremonias y han invitado a algunos de ellos a asistir a sus pueblos para presenciarlas.

Proceso de contratación, organización del trabajo y flexibilidad

Se denomina flexibilidad del trabajo industrial al conjunto de estrategias de organización laboral encaminadas a responder a las necesidades de competencia y condiciones cambiantes del mercado mundial (Reygadas, 2002, p. 22). De la Garza (2000, p. 76) señala que en el país son dos las estrategias más utilizadas para adaptarse a este entorno. La primera es la búsqueda de competitividad y productividad a través de nuevas formas de organización del trabajo que consisten en estrategias que buscan el involucramiento e identificación de los trabajadores con la empresa. La segunda se refiere a desregulaciones unilaterales a favor de la empresa, conjugadas con bajos salarios.

Aunque las razones que se han aducido para implementar estas estrategias son las de modernizar y estimular la calificación, movilidad y el tipo de trabajo. Los efectos

de estas medidas en la estabilidad y calidad del empleo han resultado contraproducentes para muchos trabajadores. Las repercusiones han sido la precarización y pérdida de empleo para hombres y mujeres con escasa calificación, además de que se han agudizado los rasgos androcéntricos de los modelos de procesos de trabajo (De la O, 2000, p. 104). Frente a este panorama, se hace necesario considerar hasta qué punto la organización de las actividades productivas es, efectivamente, ciega al género y a la etnia, y cuáles son las repercusiones que la flexibilidad tiene para los trabajadores yaquis.

Coincidiendo con el momento en el que comenzaron a ingresar los primeros yaquis a la maquiladora, se presentaron transformaciones en la organización del trabajo que implicaron la incorporación de procesos de cambio tecnológico y modificaciones en las regulaciones. Esto con la finalidad de responder a las normatividades de ISO que deseaban validar las diferentes empresas⁷ y, que procuraban aumentar su productividad. Entre las medidas adoptadas se buscó incrementar la productividad del trabajador al elevar sus estándares educativos y crear ambientes de trabajo aparentemente neutros (sin diferencias genéricas, étnicas o de clase); a la par, se procuraba disminuir los costos de las empresas.

Modificaciones en el proceso de contratación

Una década después de que inició la contratación de personal de los pueblos yaquis, la demanda de trabajadores disminuyó y miles de empleados perdieron sus puestos. Aunado a ello, se amplió el periodo de prueba para acceder a un contrato de “planta”; se pasó de tres a seis meses el tiempo de prueba y muchos trabajadores fueron despedidos antes de cumplir este término. Sin embargo, de manera intermitente y especialmente en momentos en los que se hacía crítico aumentar la producción, se siguió requiriendo al personal del Valle Largo, en especial a mujeres en edad de 18 a 35 años (Mujer mestiza que trabajó reclutando personal, comunicación personal, octubre 12, 2009).

La fluctuación en la contratación de trabajadores tuvo como trasfondo la crisis económica de Estados Unidos, la cual ha tenido impactos profundos en la dinámica de las maquiladoras, especialmente las de la industria de autopartes que se encuentran principalmente asentadas en Empalme⁸. Además, los requerimientos de contratación se

⁷ En la región, iniciaron a principios de los años noventa del siglo XX, y se refieren a modificaciones en la organización del trabajo con el fin de certificarse como una empresa de calidad internacional (Zúñiga, 1999, p. 87-88).

⁸ Respecto a los efectos de la crisis norteamericana, uno de los directivos de la empresa maquilera señaló que: “los efectos empezaron a hacerse notables desde octubre del 2007 y terminaron en agosto del 2009, ocasionando la eliminación de 7 000 477 plazas” (El imparcial, diciembre 12, 2009). También indicó que entre agosto y septiembre de este año empezaron a notar una mejoría al recuperar 1200 empleos.

elevaron para responder a las normatividades de la ISO, las cuales iniciaron una década antes.

Así, después de las primeras fases de contratación, las plantas maquiladoras establecieron un filtro de selección del personal –solicitaban a los interesados que llenaran un formato con su puño y letra para comprobar que supieran leer y escribir y que resolvieran algunas cuentas sencillas– y una vez pasadas estas pruebas eran enviados a la empresa maquiladora para entrevistarse con el personal de recursos humanos y para hacerles exámenes físicos (algunos de las cuales comprobaban destrezas visuales y manuales), de ingravidez y antidopaje.

Para el año 2009, a muchos hombres y mujeres yaquis se les negó el trabajo. Los motivos principales fueron “taches en sus récords”; es decir, se revisaban los expedientes para saber las faltas y la disciplina que habían observado los aspirantes. Otro motivo fue el tipo y extensión de las incapacidades que les fueron ofrecidas debido a problemas de salud que experimentaron mientras trabajaban en la misma o en otra planta y también se otorgó mayor importancia a los grados de educación formal recibidos⁹. Además, se dio prioridad a aquellos que vivían en Vícam Estación y Pótam, por ser los pueblos de más fácil acceso y también por ser considerados por el personal de maquilas como aquellos en donde los trabajadores estaban más “civilizados”; es decir, se acoplaban mejor a las formas y ritmos de las maquilas y eran menos cohibidos.¹⁰

Otra situación que interviene en la discontinuidad de la contratación y permanencia de los trabajadores yaquis se debe a que una de las facilidades que otorga la empresa albergue a los empleados del Valle Corto y Largo consiste en proporcionar transporte –modernos autobuses refrigerados– desde sus comunidades hacia las plantas y de regreso, cuyo costo se carga a las empresas maquiladoras. Una de las estrategias a la que recurren estas últimas es a la cancelación de autobuses a ciertas zonas para “reducir gastos”, de tal forma que los obreros yaquis quedan en condición de mayor vulnerabilidad frente a las fluctuaciones del empleo en las maquilas.

De modo que cuando se necesita abaratar costos una de las estrategias consiste en reducir el número de autobuses que se dirigen hacia la zona yaqui. Cuando aumenta la producción, nuevamente se contratan más autobuses para emplear y trasladar a los trabajadores yaquis que son requeridos por las plantas. Es entonces cuando nuevamen-

⁹ Otros requerimientos consistían en que tuvieran o no experiencia previa en ciertas áreas y que hubieran trabajado o no en la planta anteriormente; incluso, se presentó el caso en el que rechazaron a una mujer alegando su sobrepeso.

¹⁰ Estas dos localidades son las de mayor tamaño dentro del territorio yaqui y los que tienen mayor proporción de mestizos habitando ahí; por lo tanto, el empleo del español es más constante y las interacciones con los yoris (mestizos) también lo son.

te se realizan contrataciones en la zona. El aumento de las exigencias de aceptación, provocan – en gran medida – la disminución en sus oportunidades de recontractación.

A lo largo del tiempo, el efecto de las políticas de contratación, así como la socialización que se da dentro de las plantas (aunadas a otros factores) han funcionado como incentivos para que hombres y mujeres yaquis dominen el español con mayor fluidez. Antes de trabajar en maquilas, el uso que muchos hacían de él era más bien ocasional y no se requería un gran vocabulario para comunicarse. En las maquilas, en cambio, ante las exigencias laborales y la convivencia con mestizos esta situación se ha venido modificando. Como indica Fátima, trabajadora de maquilas desde hace ocho años: “Pues con la gente yaqui que me ha tocado trabajar como que están más despiertos ya, como que ya no les da tanta vergüenza hablar con alguien (externo a la tribu)” (Comunicación personal, marzo 7, 2010).

Paralelamente, esas exigencias funcionan como estímulo para propiciar grados más altos de educación entre la población indígena. Como señala Fátima: “Ahorita ya nada más para trabajar te están pidiendo la secundaria” (Comunicación personal, marzo 7, 2010).

Entre los hombres y mujeres de mayor edad que entrevisté, los grados más altos de educación llegaban hasta la secundaria. Pero en las generaciones más jóvenes, hijos de las primeras generaciones que ingresaron a trabajar en las maquilas y en las subsecuentes, se enfatiza la necesidad de tener una mayor preparación, de contar, mínimo, con preparatoria para poder conseguir un buen trabajo, cuando menos en una planta maquiladora.

Para hombres y mujeres yaquis, el empleo en las maquilas es uno de los mejores a los que pueden aspirar, en un medio en el que hay gran desempleo y escasas oportunidades de trabajo. Para ellos, las ventajas que ofrece este empleo a comparación del trabajo en el campo, en el empaque u otros oficios son que este no es de carácter estacional, tienen mayores prestaciones y acceso al seguro social para ellos y su familia. Señalan también que, a diferencia del campo, el empleo en la maquila no es tan pesado porque no están a la intemperie, sufriendo el frío y el calor. Incluso los autobuses que recogen a los trabajadores son más cómodos, porque son nuevos y refrigerados. El horario es fijo, tienen horarios de entrada y salida establecidos y las horas extras dependen de ellos –en el campo aunque se paga la hora extra, y estas no dependen de los trabajadores sino de las necesidades de producción–, de forma que las pueden administrar como mejor les parezca. Por último, señalan también que a la maquila pueden acudir más arreglados, mejor vestidos y peinados, cuando en el campo llevan su ropa más

vieja y esta se acaba muy rápido.¹¹

Otros consideran como una ventaja de las maquilas el ambiente laboral, pues ahí pueden conocer a otras personas mestizas y de la tribu y tener amistad con ellas. También se percibe que el empleo en las maquiladoras les abren las puertas para acceder a bienes y comodidades que no podían tener antes, porque así tienen un salario fijo, línea de crédito en una tienda departamental (la cual realiza algunas operaciones de promoción y afiliación dentro de la empresa albergue) y la posibilidad de conseguir préstamos por parte del sindicato.

Organización del trabajo

En la época en la que se comenzó a contratar a hombres y mujeres yaquis (mediados de los años noventa) la banda de producción, para el caso de los arneses para automóviles, era amplia y un equipo de trabajo podía encargarse de elaborar un arnés completo. Un solo trabajador realizaba múltiples operaciones que iban desde acercar su material de trabajo –incluyendo cortar los cables– hasta colocar cables de longitudes diferentes en sitios distintos. Durante el proceso se realizaban dos pruebas y si alguna salía negativa, se debía proceder a revisar los arneses uno por uno, cortar con una navaja las cintas y revisar qué cable se encontraba en mal estado. En este momento muchos hombres y mujeres yaquis fueron contratados en el puesto de operadores flexibles.¹² Esto implicaba que tenían la habilidad y conocimiento para trabajar en partes distintas del proceso.

La organización de trabajo más reciente (2009) ha implicado la segmentación de los procesos de trabajo, que se caracterizan por ser bandas más pequeñas en las que los trabajadores realizan una o dos actividades repetidamente durante toda la jornada de trabajo (9 o 12 horas al día). Los procesos se verifican continuamente para detectar a tiempo los defectos, paralizando la producción al instante. Se emplean herramientas visuales para facilitar y garantizar el trabajo y también se utilizan monitores y computadoras para indicar los procesos.

11 De manera inversa, también hay ciertas ventajas que el trabajo en el campo ofrece frente a las maquilas. En el campo, los trabajadores yaquis tienen un mayor margen para organizar sus días de trabajo, porque en ese caso solo tienen que subirse a alguno de los camiones que pasa a recogerlos; si el dueño del campo requiere personal los acepta y les pagan por jornada realizada. Por último, señalan que una ventaja que se presenta en el campo es el pago por producción. Dependiendo de qué tantas cajas se consigan es el pago que se les hará. Al contrario de maquilas en donde elevar la producción es una demanda constante, que no se refleja en el salario que reciben.

12 De acuerdo a la información obtenida en el trabajo de campo, los hombres y mujeres yaquis que fueron contratados por maquilas lo hicieron dentro de la categoría de operadores. Hasta donde se alcanzó a indagar, algunos hombres y mujeres yaquis fueron ascendidos a puestos relativamente más altos, pero dentro del área de producción (jefes de línea o supervisores), pero sin llegar a ocupar niveles técnicos.

El material se entrega a los obreros en sus puestos y si antes se paralizaba la producción porque faltaba algún insumo, ahora algunas de las plantas más grandes que operan ahí producen los materiales que requieren para hacer los arneses, de modo que tengan disponibilidad de materiales.

En esta forma de producción, los trabajadores se especializan en una cierta actividad, aunque algunos de ellos son “certificados” en varias actividades, por lo que se les cambia de lugar constantemente. Esto puede ser porque falta algún trabajador o cuando urge sacar más producción. En el caso de los trabajadores yaquis, estos son removidos de lugar constantemente, para cumplir con los requisitos de producción de la planta y aunque esta situación no es exclusiva de los trabajadores de la etnia, ellos son muy proclives a experimentarla.

Con la nueva organización del trabajo, los procesos se vuelven más sencillos y fáciles de realizar, y se eleva la productividad para la empresa.¹³ Dentro de este esquema, una estrategia con la que la planta hace frente a los diversos requerimientos es a partir de la polivalencia (cambio constante de los trabajadores de un lugar a otro de la producción, para realizar distintos procesos). Al parecer, para hombres y mujeres yaquis el trabajar en distintas áreas generalmente no es algo negativo, implica un reto mayor pero les da la oportunidad de ponerse a prueba ellos mismos, con lo que su valoración como trabajadores es más positiva.

La productividad y buen desempeño de los trabajadores yaquis es bien conocido entre los operadores y gerentes mestizos, incluso entre algunos directivos norteamericanos. Al respecto, Laura, operadora mestiza de maquilas desde hace diez años, reconoce que:

El hombre y la mujer de los yaquis son bien trabajadores, lo que sea de cada quien; no les da flojera el trabajo. Son de las personas que los supervisores se inclinan más a ponerlos en algún lugar clave para que corra rápido la línea o que salga rápido el material. Son bien trabajadores; yo me admiro de ellos porque tienen una rapidez para trabajar y les rinde mucho. Son de las personas que temprano hacen producción (Comunicación personal, Empalme, octubre 12, 2009).

Por esta razón, a los trabajadores yaquis se les coloca en posiciones claves dentro de los procesos operativos de las plantas. Es decir, en áreas críticas en las que se requiere mayor responsabilidad para realizar actividades que no tienen mayor importancia jerárquica y no reciben una paga mayor, pero que resultan claves en el proceso para llevar un ritmo adecuado de producción.

¹³ Aunque para los trabajadores, el proceso puede ser si bien más rápido, también más rutinario y poco estimulante.

Adicionalmente, se les solicita que brinden apoyo constante en otras áreas de producción cuando así se le requiera. Esto genera una situación de aumento en la carga laboral y mayor presión para cumplir con las metas que establece la empresa. Como lo asevera Ramiro (comunicación personal, octubre 28, 2009), extrabajador yaqui de las maquilas: “Según que yo era el más rápido, el de más jale [trabajo]. Entonces yo tenía todo el tiempo del mundo: ‘dáselo a él’, y el de allá ‘dáselo a él, que lo arregle. Él lo sabe arreglar’ y así, se me amontonaba el jale que no era mío y yo tenía que hacer lo mío.”

Otro testimonio de la capacidad de trabajo de los yaquis y su asignación a determinados puestos lo proporciona Azucena, mujer yaqui de Pótam que trabaja en las maquilas junto con su esposo asignado al área de moldeo, quien indica:

Luego dicen que la gente de aquí, de los yaquis es muy correosa, porque es más resistente y más aguantadora. Casi casi puros yaquis hay ahí trabajando, pura gente de aquí del rumbo [...] Dicen los encargados que gente de la tribu es la que aguanta más ahí en el moldeo, donde está él, porque han puesto a gentes, por ejemplo, de Empalme, de Guaymas, y luego luego salen corriendo. No aguantan el trabajo porque es muy pesado (comunicación personal, marzo 21, 2009).

Como señala Azucena, el área en la que su esposo trabaja es considerada una de las más pesadas y riesgosas del proceso de producción. En esta se trabaja en hornos y los trabajadores están expuestos a sufrir cambios bruscos de temperatura, por lo que muchos de los hombres que trabajan ahí (porque en esta área se coloca a hombres exclusivamente) han tenido problemas de salud relacionados con las condiciones mismas del proceso: reumas, hongos, hinchazón en las manos. En esta área trabajan yaquis en su gran mayoría¹⁴, pero también se llegan a colocar a algunos yoris como especie de “castigo”, porque no han cumplido bien o cuando son considerados “conflictivos”, presuntamente para forzarlos a dejar el trabajo en la planta.

Son múltiples las explicaciones que hombres y mujeres yaquis dan a la asignación de los puestos claves, más pesados o la recarga de trabajo de la que han sido objeto muchos de ellos. Algunos indican que esta situación se presenta porque ellos son muy buenos y esforzados para el trabajo, otros señalan que esto sucede porque ellos aceptan estas condiciones por tener una mayor necesidad de trabajo y pocas opciones laborales. Hay también quien señala que esto sucede porque los trabajadores mestizos se hacen amigos entre ellos, haciendo negociaciones para que no les asignen a ellos estos puestos.

¹⁴ Estos trabajadores son considerados obreros al igual que los demás, con la misma paga, aunque reciben un bono extra por productividad cuando cumplen el número de piezas que se les asignan. Se conocen casos de trabajadores que llevan años ejecutando este trabajo, sin que les asignen otros puestos.

Como se puede apreciar, en general el desempeño de los trabajadores yaquis es bien apreciado en las plantas y esto se refleja en que, a pesar de que los requerimientos de personal han bajado y los costos de transportación son más elevados, aún se sigue contratando a personas del Valle Largo. Sin embargo, existe una tendencia a asignarlos a labores que se consideran más difíciles o más pesadas físicamente o con mayor responsabilidad, sin recibir un mejor pago. De manera que se identifica una discriminación que afecta negativamente a estos trabajadores indígenas.

Etiquetar y catalogar a los trabajadores hombres y mujeres

Con la intención de obtener una mayor productividad por parte de sus empleados, específicamente de los obreros, el personal de recursos humanos realiza una labor de monitoreo sobre el desempeño de los trabajadores. Así lo señala Verónica, una trabajadora mestiza del área de recursos humanos: “Lo único que nosotros como recursos humanos tenemos que [hacer es] seleccionar a la gente que de alguna manera es más responsable. Más bien identificamos a la gente que no es tan responsable, la que normalmente nos da vueltas acá a la oficina, la que hizo esto, lo otro; son a los que tenemos identificados” (comunicación personal, octubre 14, 2009).

Toda esta información se registra en bitácoras o expedientes por medio de las cuales se clasifican a los trabajadores en buenos, malos o regulares. Los reportes, o puntos negativos, que se acumulan pueden causar días de suspensión y son tomados en cuenta a la hora de que un trabajador solicita permisos, comete una falta o cuando un extrabajador desea reincorporarse a las maquilas.

Esta categorización se refleja en el discurso que también constituye una estrategia para conseguir la docilidad de los trabajadores para que realicen las operaciones que se le solicitan, de la manera que se les pide y sin quejas. En este sentido se encontró que cuando algunos trabajadores yaquis (hombres y mujeres) eran considerados muy buenos trabajadores, se hacía referencia a que hacían su producción de manera eficiente, aceptaban ser removidos a distintos lugares de la planta, no tenían problemas con supervisores ni compañeros y tampoco eran faltistas.

A estos trabajadores se les recargaba el trabajo, porque además de sacar su producción se les pedía que apoyaran a otros trabajadores, capacitaran a los nuevos obreros y continuaran observando su récord de producción o que, incluso, lo aumentaran. Como señala Ramiro: “Primero te alaban porque haces muy bien el trabajo y luego te empiezan a decir que saques más y más” (Extrabajador yaqui de maquilas, Pótam, comunicación personal, octubre 28, 2009). De forma tal que el ser considerado un buen

trabajador llega a afectar los intereses del obrero, sobre todo cuando les daban largas al momento de solicitar permisos, pues eran considerados trabajadores indispensables en la línea.

La otra categoría de trabajadores que se maneja en la maquiladora son aquellos considerados conflictivos: trabajadores que se resisten a seguir las indicaciones de los superiores, utilizan artimañas para paralizar la producción, realizan un mal producto o se quejan del trato y pago que reciben.

Algunos trabajadores yaquis pasaron de ser considerados muy buenos trabajadores a ser considerados conflictivos cuando argumentaban en contra de disposiciones que no les parecían justas. Así lo señala Ramiro, extrabajador yaqui de maquilas: “El trabajador ¿tú crees? tiene que trabajar; si no dice nada [respecto a una situación que considera injusta] qué bien, se puede morir si no habla, pues se lo lleva la fregada. Y si habla, dicen que uno es conflictivo; de volada dicen eso. Esa es una palabra que emplean mucho ellos” (comunicación personal, Pótam, octubre 28, 2009).

Otra práctica consiste en la intimidación del trabajador haciéndolo acudir a las oficinas de recursos humanos tanto para arreglar problemas que se presentan en el trabajo, como en su relación con otros trabajadores y para explicar los motivos de sus ausencias o para comprometerlos a trabajar horas extras. Esto le sucedió a Azucena cuando no se presentó en la oficina de recursos humanos después de que solicitaron por el altavoz personal para tiempo extra. El encargado los mandó llamar a ella y a su marido a su oficina para pedirles que se quedaran, una práctica frecuente para presionar a los trabajadores. Señala esta trabajadora yaqui de maquilas que:

Nosotros siempre decimos que sí, pero ese día yo le dije que no, porque tenía que ir al seguro. El licenciado dijo que me podía dar “maña” para ir más adelante, pero le dije que no porque ya tenía una semana atrasando eso y si no me voy en la madrugada, pues ya no alcanzo ficha pa’ que me atiendan. Entonces el licenciado le dijo a Pedro que él no tenía ninguna excusa para faltar y Pedro le dijo que sí iba a ir y sí fue (comunicación personal, Pótam, febrero 21, 2010).

En el departamento de recursos humanos se comenta que los yaquis son muy proclives a solicitar horas extras. Para los trabajadores en cuestión las horas extras representan un salario adicional que pueden ganar y muchos aceptan trabajarlas de buena gana. Sin embargo, la situación se vuelve un problema cuando sus superiores esperan que siempre estén disponibles cuando se requiere trabajo adicional y llegan al punto de presionarlos para que así lo hagan.

En los últimos años y ante las fluctuaciones laborales, se ha estado empleando un discurso en el cual se utiliza el temor al despido del trabajador para comprometerlo a aceptar condiciones de trabajo que no son adecuadas o para trabajar horas extras. A los trabajadores se les recuerda constantemente lo afortunados que son de tener ese empleo, porque mucha gente quiere entrar a trabajar a las maquilas pero no puede, por eso deben cuidar su trabajo¹⁵. Incluso personal del sindicato de las plantas les dicen que si les solicitan que hagan horas extras lo hagan así, para asegurar su trabajo.

Cambios en la reglamentación sobre vestimenta: homogenizando trabajadores

Dentro del conjunto de modificaciones que se han venido realizando en las reglamentaciones dentro de las maquilas, se encuentran las referentes a la vestimenta. Lo que se busca es producir trabajadores neutros al género y la etnia, es decir, más homogéneos, como estrategia para procurar mayor productividad. En el periodo en que hombres y mujeres yaquis comenzaron a ingresar en maquilas, las reglas de calzado y vestimenta eran menos estrictas¹⁶.

Antes de que cambiaran los requerimientos de las plantas para responder a los estándares de calidad y productividad impuestos por las matrices y cumplir con las normatividades de la ISO, la presencia de hombres y mujeres yaquis era más notoria. Para los hombres, su pertenencia étnica se visualizaba con el empleo de huaraches de tres puntadas y su ropa estilo vaquero. Las mujeres yaquis, por otro lado, utilizaban sus faldas y blusas bordadas, algunas llevaban rebozo, huaraches y usaban su cabello largo o en trenzas y sus arracadas de oro. Aunque no todas lo empleaban, este atuendo era más comúnmente utilizado por las mujeres de mayor edad, algunas de las cuales jamás habían utilizado un pantalón en su vida.

En el marco de las nuevas normatividades sobre la vestimenta y calzado, que responden tanto a aspectos de seguridad, estandarización y que buscan crear un ambiente de trabajo “neutro” en donde se borre la personalidad de los sujetos —especialmente la femenina—, se estableció que el ingreso a las plantas debía hacerse usando zapato cerrado, utilizando pantalón para hombres y mujeres y sin artículos de joyería a menos

¹⁵ Esta situación es evidente para hombres y mujeres yaquis, en donde cada persona conoce a alguien que ha sido recortado y que además no ha podido ser recontratado. Recordemos que las fuentes principales de empleo en las comunidades yaquis hasta hace algunos meses eran el campo y las plantas maquiladoras.

¹⁶ Los trabajadores yaquis que han trabajado en plantas distintas, en momentos distintos, señalan que en sus últimos empleos se percibía, en general, mayor vigilancia y control. Esto se evidencia, por ejemplo, en la incorporación de tarjetas tipo ID para entrar y salir de la planta y en los chequeos para confirmar que los obreros no saquen material de la planta.

que fueran muy discretos; a las mujeres también se les solicitó recoger su cabello¹⁷. Es así como las mujeres yaquis poco a poco se han ido mimetizando a sus compañeros mestizos en la maquila, aunque aún permanecen algunos rasgos que las distinguen, como es el empleo de uso de la lengua *hiak*, que es menos visible y cuyo empleo en público es decisión de cada individuo¹⁸.

En este ambiente de estandarización y dentro de la socialización que se presenta con compañeros mestizos, se producen modificaciones en el arreglo personal de las trabajadoras yaquis. Algunos hombres yaquis cambian el estilo “vaquero” para utilizar ropa más holgada, tenis y camisetas y las mujeres adoptan estilos de vestir externos a sus costumbres, como señala Fátima:

Ahora se van muy guapos los yaquis a trabajar. Por ejemplo, una muchacha que yo he visto, antes llevaba vestidos, no tradicional, pero sí vestidos y a veces trajes tradicionales. Y ahora ya no, se pone puros pantalones, se arregla; y las otras muchachas que conozco nunca las vi así como ella; ellas ya usaban pantalón desde antes. La muchacha que te digo se arregla más, se maquilla más, se pone blusa más moderna, pantalones, zapatos, [se ve] más bonita; la veo ahora más abierta, con más confianza. Como ya son muy pocas las gentes [yaquis] que quedan allá, ella ya habla más con la gente de Empalme y de otros lugares, es más abierta¹⁹.

Así, en el ejemplo citado por Fátima se puede inferir que las modificaciones en la vestimenta parecen corresponder también a cambios en las actitudes personales (mayor confianza), así como en la socialización y trato hacia los mestizos (la muchacha en cuestión es más abierta ahora con gente de Empalme y otros lugares). Es necesario aclarar, sin embargo, que este proceso de adopción de estilos de vestir externos no es una cuestión lineal. Si bien, muchas mujeres yaquis adoptan un estilo “occidental” para vestirse a diario, aun cuando no van al trabajo, también se encontró que muchas de ellas –todas casadas y de mayor edad- buscaban utilizar la ropa tradicional en eventos y

17 Al cuestionar a hombres y mujeres, yaquis y yoris, trabajadores de maquilas sobre estos aspectos, todos ellos señalaron que se debían a cuestiones de seguridad. Incluso las reglamentaciones, que en algunas plantas prohíben el empleo de minifaldas o pantalones cortos para mujeres, correspondían a asuntos de “seguridad” porque algún hombre podría tener un accidente al distraerse observando a alguna de sus compañeras.

18 El empleo de la lengua dentro de las plantas ha tenido consecuencias negativas para algunos yaquis, pues sus mismos compañeros les piden o les exigen que no se comuniquen así.

19 Mujer yaqui trabajadora de maquila, pueblo al norte de Pótam, comunicación personal, marzo 21, 2010.

ceremonias especiales de la tribu, especialmente en Semana Santa²⁰.

Algunas reflexiones sobre el industrialismo, la cultura laboral en las plantas maquiladoras de Empalme y sus efectos en las mujeres y los hombres yaquis

Dentro de las instituciones de la modernidad, una de las que ha tenido mayor impacto en la vida de las personas es el industrialismo²¹. Este se refiere a la organización social desarrollada para producir artículos de consumo, en el cual la tecnología desempeña un papel preponderante. La difusión de este modo de producción despuntó a partir de la Segunda Guerra Mundial, como una estrategia de los países más ricos para mantener la acumulación del capital, lo que generó una “Nueva División Internacional del Trabajo”. En esta, los procesos de producción utilizados en los países desarrollados (taylorismo-fordismo y más recientemente la japonización) comenzaron a extenderse en todo el planeta, aunque en una versión más precaria de los mismos, exportando principalmente los segmentos de trabajo que requieren más baja calificación (Kopinak, 1996, 23).

En estos entornos laborales confluyen distintos agentes provenientes de diferentes sectores productivos y tradiciones, con distintas concepciones del mundo y sistemas de valores, los cuales se enfrentan y negocian generando diversidad, conflictos y entrecruzamientos culturales (Reygadas, 2002, p. 15-21). Este ambiente, además, se entreteje en un contexto más amplio de poder en la industria y de transformaciones culturales en la sociedad (Reygadas, 2002, p. 22- 23). El resultado en la arena local, es que se llevan a cabo procesos múltiples y bidireccionales que afectan de diversas formas a los actores y los procesos.

A continuación se tratará de esbozar algunas de las situaciones y efectos que para los trabajadores yaquis han representado su integración a las empresas maquiladoras y las estrategias de flexibilidad que en ellas se han adoptado. La primera de ellas consiste en acrecentar la integración de los yaquis al sistema capitalista, no solo como obreros, sino también como consumidores. Esto es porque se han modificado los hábitos de consumo de los trabajadores, lo que se manifiesta en gran medida en el arreglo personal.

Otros aspectos tienen que ver con el ámbito cultural al fomentar la valoración del español y la educación formal que, si bien, no se debe exclusivamente a su incorporación

²⁰ No se encontró ejemplos de este tipo entre las mujeres más jóvenes, pero aun así este patrón no implica necesariamente una ruptura, pues entre las mujeres yaquis de mayor edad se acepta que muchas de ellas pasaron por un momento en su adolescencia y juventud en el que se resistían a usar la ropa tradicional, pero empezaron a emplearla años más tarde, cuando ya estaban casadas y con hijos.

²¹ Giddens (1990) reconoce otras cuatro instituciones como las más representativas de la globalización: el industrialismo, el capitalismo, la vigilancia y el poder militar.

de las maquilas sí ha sido fuertemente influida por esta. Así, también se identifican otros valores que tienen que ver con la puntualidad, la limpieza, la sociabilización con trabajadores mestizos y la negociación individual de las demandas las cuales toman en cuenta en gran medida el “récord” de cada trabajador y que contrasta con las negociaciones colectivas que tradicionalmente realizan los yaquis. Tiene un impacto también en el uso de la ropa tradicional para hombres y mujeres y la promoción del empleo del español.

Entre los aspectos de la organización del trabajo que impactan de manera negativa a los yaquis y en los que se identifica una discriminación étnica se encuentra su reclutamiento únicamente como obreros, con pocas posibilidades de conseguir ascensos (antes era más frecuente encontrar jefes o jefas de línea y supervisores y supervisoras yaquis) y nulas de ser contratados en algún puesto administrativo o técnico. Además de su posicionamiento en puestos de mayor responsabilidad (o más bien presión) sin incrementar su pago o en aquellos que son más peligrosos y pesados, así como la recarga de trabajo de la que también han sido objeto.

Los recortes de gasto de las empresas dejan en vulnerabilidad a los yaquis ante la fluctuación de la mano de obra, mientras que las necesidades de producción provocan la intimidación de la que son objeto para que realicen horas extras de trabajo. Las estrategias en el empleo del discurso provocan también recarga de trabajo cuando son calificados como “muy buenos trabajadores” y llamadas de atención o sanciones cuando se les cataloga como trabajadores “conflictivos”. También existe una diferenciación en el discurso entre trabajadores yaquis, al nombrar a algunos de ellos como “civilizados” promoviendo un estereotipo negativo hacia las formas de vida y cultura tradicional de estos pueblos.

Por último, la estrategia de identificación de los trabajadores de la planta genera el desvanecimiento de las diferencias genéricas y étnicas en busca de una supuesta neutralidad que influencia de manera positiva la productividad. Así, la etiquetación de las mujeres y los hombres como trabajadores del “Valle Largo” y las políticas de vestimenta promueven la imagen de un trabajador masculino y mestizo; mientras las decisiones tomadas por gerentes y supervisores afectan de manera muy específica a mujeres y hombres yaquis. El resultado es que, como en teoría no existen diferencias entre los trabajadores, tampoco existe una representación sindical o políticas orientadas a proteger y promover los derechos laborales de indígenas y mujeres.

Pese a esta situación de precariedad laboral para los trabajadores yaquis, también es posible encontrar que éstos buscan y promueven espacios de negociación y reconocimiento. A través del empeño y disposición que muestran para realizar diferentes tareas

o tomar horas extras, algunos han conseguido negociar faltas para participar en alguna ceremonia ritual²² o han tratado de promover con otros trabajadores mestizos el conocimiento de su cultura y tradiciones. El caso más paradigmático de ejercicio de negociación para estos trabajadores étnicos lo constituye el permiso colectivo para que los trabajadores que pertenecen al *kohtumbre* puedan participar en esta ceremonia en sus respectivos pueblos.

La arena de las relaciones laborales, culturales y económicas está surcada por numerosas aristas, las cuales son determinadas fuertemente por las relaciones de poder. Sin embargo, también los actores que participan en posiciones desventajosas buscan promover sus intereses. Este es un juego dialéctico en donde las culturas se encuentran e influyen unas a otras, promoviendo, pero también enfrentando las tendencias de la globalización.

Referencias Bibliográficas

- De la Garza, E. (2000). Flexibilidad del trabajo: Discurso y construcción social. *Región y Sociedad*. 12(19), 31-81.
- De la O Martínez, M. E. (2000). Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México, 1988-1998. *Región y Sociedad*, 12(19), 83-134.
- El Imparcial. (6 de noviembre de 2009). Prevé maquilas Tetakawi recuperación hasta en cinco años.
- El Imparcial. (12 de diciembre 2009). Genera Tetakawi 1200 empleos.
- Kristin E. (2009). *Yaqui Homeland and Homeplace*. Tucson: University of Arizona Press
- Figuroa, A. (1994). *Por la tierra y por los santos. Identidad y persistencia cultural entre yaquis y mayos*. México: Dirección General de Culturas Populares
- Figuroa, A.; Montané, J.C. y Villalpando, M.E. (1985). *Los que hablan fuerte, desarrollo de la sociedad yaqui*. Hermosillo: Centro Regional del Noroeste / INAH / SEP.
- Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Standford University Press.

22 Por supuesto, si no se consigue éxito en esta negociación, también se recurre a la estrategia de conseguir permisos médicos para acudir a éstas o, de plano, llegan a faltar aunque se les descuenta el día o pierdan el trabajo. Esto en los casos que ellos consideren que su participación en una ceremonia es indispensable.

- Jiménez, E. (2011). Construcción de identidades de género de mujeres indígenas en la globalidad. El caso de las mujeres yaquis trabajadoras de maquilas. En Méndez, E. y Covarrubias, A. (coord.), *Estudios sobre Sonora, 2010: Instituciones, procesos socioespaciales, simbólica e imaginario*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Kopinak, K. (1996). *Desert Capitalism. Maquiladoras in North America Western industrial corridor*. Tucson: The University of Arizona Press.
- Restor, M. (2007). *La influencia de las Instituciones y los Programas Gubernamentales en la División interna entre los Yaquis de Sonora, 1970-1994*. Tesis de licenciatura en Antropología Social. México: Escuela Nacional de Antropología e Historia.
- Reygadas, L. (2002). ¿Identidades flexibles? Transformaciones de las fronteras de clase, etnia y género entre trabajadoras de maquiladoras. En Aquiles Chihu Amparán (coord), *Sociología de la identidad*. México: UAM Iztapalapa /Miguel Ángel Porrúa.
- Valenzuela, G. (2004). *Las Políticas de desarrollo autogestivo en comunidades indígenas. El caso del plan integral de desarrollo de la tribu yaqui*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Zúñiga, M. (1999). *Cambio tecnológico y nuevas configuraciones del trabajo de las mujeres. Un estudio de caso de una empresa de arneses para automóviles*. El Colegio de Sonora: Hermosillo.