

Diversidad del acoso emocional en las maquiladoras de exportación en Ciudad Juárez *

Patricia Ravelo y Sergio Sánchez**

Introducción

En este ensayo nos proponemos abordar la violencia en las maquiladoras de exportación de Ciudad Juárez, específicamente la que se desarrolla a través del acoso moral o psicológico en esos centros de trabajo, centrándonos en las formas de acoso moral vinculadas al acoso sexual.

Aunque en la literatura sobre las maquiladoras se ha referido mucho la situación laboral que en ellas existe (fuerza de trabajo con importante presencia femenina, flexibilidad laboral, con despidos fáciles para la patronal, cierres de empresas, estímulos a la productividad, trabajo repetitivo y monótono, intensos ritmos de trabajo y prolongadas jornadas de trabajo, reglamentos con disposiciones al margen de la ley federal del trabajo, etc.), hasta ahora el tema del acoso moral o psicológico en el trabajo ha sido poco estudiado.

No así el acoso sexual, el cual sí ha sido referido en varias investigaciones, pero sin vincularlo al acoso moral que su práctica conlleva.

* Ponencia que se presenta al VI Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, A.C. (AMET) a realizarse en la ciudad de Querétaro los días 21, 22 y 23 de Mayo de 2008

** Profesores-Investigadores del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS, D.F.).

Es decir, en las investigaciones sobre este escenario laboral, existen pistas que hablan de la existencia del acoso u hostigamiento sexual en estas empresas, en gran

medida por la importante composición femenina de esta fuerza de trabajo y por la cultura patriarcal en las empresas y, desde luego, fuera de ellas.

Los autores de esta ponencia pensamos que en un modelo laboral flexible como el que representan estas empresas, en el que importa más la producción que el trabajador, hay condiciones propicias para que ellas empresas lleven a cabo, de una manera sistemática, diversas formas de presión laboral. Creemos que entre ellas se encuentra el fenómeno que conocemos como *mobbing*, vinculado al acoso sexual.

Recordemos aquí que el *mobbing* se refiere al acoso moral o psicológico sistemático, que se lleva a cabo por un tiempo prolongado, con manifestaciones al menos una vez cada semana, por parte de un grupo de trabajadores en contra de uno o más trabajadores.

El acoso moral o psicológico más frecuente en los centros de trabajo es aquel que llevan a cabo los grupos que cuentan con poder en las empresas, es decir, es más frecuente el acoso “de arriba hacia abajo”, de los directivos hacia sectores de trabajadores; pero igualmente, existe el *mobbing* horizontal (entre los mismos trabajadores), e, incluso, el que va de los trabajadores hacia los directivos, y el que llamamos mixto, que combina ambas situaciones.

El *mobbing* es comunicación hostil, con un objetivo muy claro: la afectación moral del trabajador, hombre o mujer, a la que se ha elegido como objeto del acoso. Se trata de eliminar a ese trabajador del centro de trabajo, o, bien, de lograr su sometimiento a los intereses del grupo acosador.

Se dirige hacia aquellos trabajadores que son un riesgo para el grupo. De esta manera, los acosados pueden ser aquellos trabajadores con iniciativas, que cuestionan las rutinas de los grupos, los innovadores, los honestos, los sindicalistas, entre otros elementos “peligrosos” para las prácticas del gang acosador.

El grupo acosador recurre a las críticas recurrentes y constantes, a las calumnias, los rumores, los chismes, hasta las amenazas y las injurias, hacia el o los trabajadores que amenazan su status. Se trata de cuestionar al trabajador acosado a través de comunicación hostil que conlleve su desprestigio, al tiempo que se busca dañarlo moralmente.¹

¹ Para profundizar en la teoría del *mobbing*, véase el libro Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el *mobbing* en México, (Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, Coordinadores), Eón ediciones, UAM-Azcapotzalco y Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing, México, 2007.

Pensamos que el *mobbing* existe en las maquiladoras de exportación de Ciudad Juárez, asociado a determinadas relaciones laborales, con gran poder de las empresas, asociado al acoso de tipo sexual, como veremos enseguida.

El contexto laboral

Veamos algunos elementos de este sistema de relaciones laborales, para que así tengamos una idea del escenario en el cual indagaremos sobre el acoso moral en estas empresas.²

En Ciudad Juárez, a principios de siglo, existían 10 parques industriales, con 316 maquiladoras de exportación de diversas ramas industriales. Hasta esos algunos años (principios de siglo) se emplearon en ellas alrededor de 265,000 trabajadores, entre hombres y mujeres.

En el año 2001 cerraron 42 plantas, disminuyendo el registro de trabajadores a 220,000. El total de puestos de trabajo perdidos en el sector fue de cerca de 50, 000, situación que todavía se profundizó los años siguientes, llegando a poco menos de 200, 000 los trabajadores en estas empresas.

Es claro que el empleo en las maquiladoras de exportación es precario. Se adquiere fácilmente, pero igualmente se pierde, y no sólo en las etapas de “crisis”. Además, en los últimos años se han generalizado los contratos temporales, de tres meses de duración y los despidos son comunes, tanto individuales como colectivos.

En cuanto a las formas de contratación, se observa una situación similar a la de otros contextos maquiladores: la generalización de las “agencias de colocación” para contratar a los trabajadores.

La contratación colectiva está prácticamente prohibida, hay muy pocos sindicatos en este contexto. La gran mayoría de estos trabajadores tienen contratos individuales.

Lo que suele regir las relaciones laborales en esta industria son los Reglamentos Interiores de Trabajo (RIT), que establecen las obligaciones de los trabajadores y las obligaciones (pocas) de los empresarios.

Para no extendernos demasiado en este escenario laboral, abundaremos sobre los RIT. En los RIT los requisitos de contratación implican una discriminación sexista, de clase, y tal vez incluso hasta racista, tanto para mujeres como hombres, quienes deben

² La reconstrucción de las relaciones laborales en estas empresas, que enseguida llevamos a cabo, la realizamos consultando Reglamentos Interiores de Trabajo y con entrevistas en profundidad.

tener determinado aspecto y estatura y, en el caso de las mujeres, deben demostrar durante los primeros tres meses de labores que no se han embarazado.

La mayoría de los trabajadores, hombres o mujeres, se inició en el trabajo desde los 15 ó 16 años de edad, lo cual no es necesariamente ilegal en México. La Ley Federal del Trabajo permite laborar a los menores de 14 a 16 años de edad, sólo que en jornadas de 6 horas. Sí está prohibido el trabajo de los menores de 14 años. Sin embargo, es práctica común de estos trabajadores, para acceder al empleo, alterar sus actas de nacimiento.

En cuanto a las jornadas de trabajo, encontramos que rigen las 8 horas para la jornada “diurna”, como lo establece la ley. Pero hay algunas empresas con jornadas que son hasta de 12 horas de duración, principalmente en los turnos de sábado y domingo.

Estas empresas operan aparentemente con jornadas semanales de trabajo que significan menos horas de trabajo que las que marca la Ley. Pero la realidad es otra, pues están muy generalizadas las llamadas “horas extras”. Es decir, hay una incesante prolongación de la jornada de trabajo, aceptada por estos trabajadores, para los cuales no parece haber inconveniente para llevar a cabo jornadas de trabajo de hasta 14 y 15 horas diarias.

La flexibilidad del trabajo está muy extendida en estas empresas, en puestos y turnos de trabajo. Es explícita la situación de subordinación de los trabajadores con respecto a la empresa, cuestión avalada por la Ley del Trabajo en nuestro país.

Los RIT contienen medidas disciplinarias para los trabajadores. Un conjunto de ellas se apegan a los artículos 422 a 425 de la Ley Federal del Trabajo; pero luego esas medidas devienen en prohibiciones, sanciones y castigos de diversa índole que hablan de un control extremo de la fuerza de trabajo por parte del capital. Por ejemplo, se permite acudir al baño sólo con el permiso respectivo: los trabajadores sólo pueden comunicarse entre ellos para tratar aspectos del trabajo, prohibición increíble que, además, es un verdadero atentado a la libertad de expresión y a los derechos humanos; y, por supuesto, están prohibidos los famosos “puentes”.

Las medidas disciplinarias son de diversa índole. Las hay por producir mal, por el uso indebido de uniformes, materiales de trabajo y de la identificación, por tardarse más de los 30 minutos destinados a tomar alimentos, por retardos, por faltas injustificadas, y por hacer “puentes”. Y se establecen despidos por diversas causas: por acumular cuatro faltas en un período de 30 días, así como por incumplir con normas, sobre todo las de seguridad.

Esas sanciones podrían ser benéficas para los trabajadores, al establecer una sana disciplina laboral. Sin embargo, vemos que la realidad es otra, cuando vemos que ellas implican reducciones al salario y, vistas en conjunto, rebasan los límites establecidos por la ley.

Hasta aquí, la maquila se encuentra dentro de la Ley Federal del Trabajo, pues sus medidas disciplinarias no exceden 8 días de castigo. Pero ya no parece estarlo en cuanto a los descuentos que aplica por faltas injustificadas en dos y tres días, pues se aplica una multa al salario en un período de 30 días.

Hacer “puente” también implica una multa de 3 días sin salario, prohibido tanto a nivel constitucional como en la misma ley del trabajo. Los retardos también tienen implicaciones, sobre todo en el tercer retardo, el cual es sancionado con un día sin salario más.

En suma, las sanciones en la maquila, si se suman todas las establecidas en los RIT, exceden los límites establecidos por ley.

En general, podemos decir que los derechos de maternidad de las trabajadoras en estos RIT sólo aluden a la obligación de la trabajadora de avisar del embarazo a su supervisor, sin que se aluda a los demás derechos que ellas tienen en la ley, referidos a lactancia, sobre todo.

Los descansos dedicados a la ingesta de alimentos los tienen por ley (30 minutos) y varían de acuerdo al turno. Estos descansos son parte de la jornada de trabajo, pero no sucede así en todas las empresas cuyos RIT analizamos.

Los salarios se rigen por el salario mínimo vigente para la zona, que, para el 2003, era de 43.65 pesos por día, más prestaciones. Hoy la mayoría de los trabajadores de este sector gana entre 400 y 500 pesos a la semana, mientras tanto, los salarios aumentan en los porcentajes que todos conocemos, es decir, ínfimos.

Antes de la crisis del sector, estos trabajadores contaban con una serie de bonos (asistencia, puntualidad, entre otros), los cuales se han ido perdiendo a partir del año del 2002.

Las prestaciones de estos trabajadores también han disminuido. Como mencionamos, desde los años de 2002 y 2003 en pocas empresas se conservan los bonos de antigüedad, de permanencia, de contratación, de reconstrucción o de asistencia perfecta.

En cambio, permanecen, en general, otras prestaciones: bono de despensa, transporte, servicio médico, tolerancia para la lactancia, cafetería, servicios a través del IMSS, principalmente.

En suma, estamos ante un contexto laboral en el cual domina ampliamente el capital. El empleo es precario y, sin embargo, en el contexto actual, resulta “relativamente” precario, pues en estas empresas los trabajadores cuentan con un contrato, salario, prestaciones y seguro social, claro, mientras dura la relación laboral.

El acoso sexual (I). El contexto general

Parecería que la forma más común de acoso en estas empresas es aquel que conocemos como acoso sexual. Ello parecería bastante obvio, si recordamos que hablamos de un sector laboral con una importante participación femenina, a pesar de que en años reciente ha crecido la incorporación de los hombres.³

El acoso sexual se explica, desde luego, por la existencia de una cultura patriarcal sumamente arraigada en nuestro país, ello a pesar de los cambios que la relación de género ha experimentado las últimas décadas

Sobre esos cambios, recordemos que las acciones de las mujeres, animadas de alguna manera por el pensamiento feminista, han puesto en cuestión la dominación patriarcal las últimas décadas. Es decir, cada vez, más mujeres (y hombres) son concientes de esa dominación, la reconocen, y la cuestionan, tanto en la vida doméstica como en la actividad pública.

Sin profundizar aquí en estos cambios, podemos decir que es indudable en muchos ámbitos el avance que el proceso de liberación de las mujeres ha tenido las últimas décadas.

Sin embargo, estos avances (que pueden observarse en las prácticas cotidianas en los hogares, o en el creciente ascenso de las mujeres en puestos públicos en empresas e instituciones muy diversas), son, desde luego, limitados.

Es más, hoy día, a esos avances parece corresponder una suerte de reacción, una reacción patriarcal. Así, en los últimos años hemos presenciado un nuevo ascenso de la misoginia, la cual ha llegado al extremo del asesinato de miles de mujeres en diversas partes del mundo: los “feminicidios”.

³ Del total de población ocupada en Ciudad Juárez (479 771), según el censo del 2000, 122, 988 eran operadores de maquinaria fija, de estos 65, 780 eran hombres y 58, 208 mujeres. Véase INEGI, Cuaderno Estadístico Municipal, Ciudad Juárez, Chihuahua, 2004.

Todo lo anterior tiene que ver con esta comunicación, pues en ella nos estamos refiriendo a Ciudad Juárez, ciudad que, como sabemos, ha sido escenario de una de las primeras oleadas de “feminicidios” en el mundo. Como sabemos, esta es la ciudad donde se han dado más de 400 asesinatos de mujeres desde principios de los años 90 del siglo pasado.

Pues bien, en Ciudad Juárez existe una arraigada cultura patriarcal, la cual se expresa en las empresas que aquí estudiamos.

Pero no sólo eso. El imaginario de la ciudad está plagado de prejuicios: hacia los forasteros, hacia los migrantes, hacia la gente del centro del país, a los cuales, por un lado, se dice que se les recibe con los brazos abiertos, pero, por otro lado, se les estigmatiza, se les ve como peligrosos, como los portadores de actitudes nocivas, son aquellos que vienen a “robarle el trabajo a la gente del lugar”.

Desde luego, están los prejuicios en contra de las mujeres, más si son mujeres pobres y migrantes. En Ciudad Juárez, desde que se instalaron las maquiladoras, a sus trabajadoras se les ve y piensa como mujeres distintas a las demás. Ellas son las “maquilocas”, es decir, son las “locas de la maquila”, por sus supuestos o reales comportamientos sexuales, los cuales la moral dominante en Juárez juzga como “inapropiados”, “no decentes”.

Es decir, toda mujer que trabaja en la maquila es, en este imaginario, una mujer de “cascos ligeros”, una “plumita”, con lo cual se alude a la “ligereza” sexual de muchas de estas mujeres.⁴

Este complejo dispositivo de dominación que llamamos “patriarcado”, está en la cultura de la ciudad, y también en las líneas de producción. Y quienes son su principal vehículo ahí son los supervisores de producción y otros representantes de las empresas, como los gerentes e ingenieros de producción.

Ahí ellos dominan a las trabajadoras, pues muchas de estas obreras ni siquiera piensan en la existencia de ese dispositivo de dominación.

Transcribamos el siguiente testimonio de un obrero:

⁴ Véase el análisis que al respecto lleva a cabo Balderas, Jorge, “Ese oscuro objeto del deseo: las obreras en los antros de Ciudad Juárez”, en Ravelo, Patricia y Héctor Domínguez (Coords.) Entre las duras aristas de la armas. Violencia y victimización en Ciudad Juárez, Publicaciones de la Casa Chata, CIESAS, México, 2006: 115-166.

Sí, hay mucho acoso [pero] no tenemos esa cultura [las y los obreros], no sabemos ni qué es agresión sexual, ni qué es acoso; nosotros, bueno, yo antes pensaba que una agresión sexual...yo no sabía que existía la agresión sexual, yo pensaba que el acoso sexual tenía que ser algo fuerte ¿No? Como que ya llegara alguien y me abrazara y me agarrara las nalgas a huevo, entonces para mí eso era acoso sexual. Y resulta que eso es agresión sexual, ya no es acoso... no tenía yo esa idea.

Veamos otro testimonio de un obrero que parece corroborar esa aceptación de las trabajadoras al acoso sexual, en donde seguramente puede entrar en juego la seducción, el amor, el “ligue”, y, por supuesto, el engaño, el cual tanto hombres como mujeres pueden llevar a cabo en sus relaciones.

Con una de ellas le hablé y le dije:

- Oye ¿Qué onda? ¿Tú ya te revolcaste con fulanito el supervisor?
- Sí, y a ti qué te importa.
- Oye ¿Pero tú no crees que te están utilizando sexualmente, como un objeto.
- No, él me prometió que se iba a divorciar de su esposa, así que yo sí le creí.

Otro elemento adicional para explicar la aceptación del acoso sexual por parte de algunas de las trabajadoras: la posibilidad de acceder a algunos privilegios, en las líneas de producción, como permisos, horas extras, etc.; y, sobre todo, a cierto poder, pues a él se accede a través de los vínculos con supervisores o gerentes.

Podemos decir que muchas de estas trabajadoras son pragmáticas, interesadas, en búsqueda del símbolo que puede sintetizar muchas de las aspiraciones en sociedades que se rigen por la ganancia y el lucro: el dinero.

Veamos el siguiente testimonio de una trabajadora:

No, y es que también hay que ver a las mismas chavas, o sea, más bien se fijan en el billete...porque hay chavillas... por ejemplo, yo conozco varias chavas que salen con puro supervisor o ingeniero y...o sea... son operadoras, pero, bueno, se oyen ahí los rumorcillos, platican las historias de: “Ah! Es que salí con éste”.

Así, el patriarcado, los prejuicios profundos que se han incubado en esta región, la ausencia de una cultura feminista, y las complejas relaciones de género de nuestros días, predominan en este contexto ¿Con qué efectos para el problema que intentamos estudiar? Sigamos con nuestro análisis.

El acoso sexual (II). Dinámica de los gangs de acoso sexual

Decíamos que la manifestación más evidente de acoso en este contexto es el que denominamos sexual. Sabemos de ocho trabajadoras que han denunciado el acoso sexual en un video. Todas ellas hablan de diversas formas de acoso sexual, desde las insinuaciones, los “piropos”, las invitaciones, hasta los acercamientos físicos, las proposiciones indecorosas, los besos forzados y sorpresivos, hasta las amenazas de despido y los despidos.⁵

En ese sentido, no parece existir una gradación coherente y lógica de acciones encaminadas a ejercer acoso sexual. Las acciones de acoso señaladas pueden aparecer desde un principio del acoso. Por ejemplo, puede haber ofertas sutiles para ganarse a la trabajadora, como los ascensos en el escalafón, con la consiguiente mejora en sus ingresos. Igualmente, el acosador, desde un principio, puede ejercer un acoso sistemático, directo y abierto, prescindiendo de los rodeos, de los galanteos, de las invitaciones.

En nuestra investigación constatamos lo anterior. Un joven trabajador nos platicó la experiencia que él y su hermana tuvieron:

Yo tuve una experiencia en una maquiladora...Yo entré ahí a laborar, pero yo decidí meter a mi hermana a trabajar, porque ahí es a base de recomendación [que se entra a laborar, recomendación de alguien que trabaje en la empresa]. Yo la recomendé y todo; entonces el señor de Recursos Humanos la empezó a acosar; o sea a mis espaldas. A mi nunca me dijo nada de que “Ay! ¡Cómo está tu hermana! ¿Es casada o no?”. Siempre la invitaba así, le proponía, le llegó a decir que si no salía con él, la iba a correr y aparte me iba a correr a mí. Mi hermana no le hablaba porque la llegó a besar a la fuerza, en la oficina. Y mi hermana nunca dijo nada por miedo de que me corrieran; porque, como me

⁵ Véase el video titulado “El acoso sexual se ha convertido en un problema laboral dentro de la industria maquiladora”, auspiciado por International Labour Fund, Coalición Pro Justicia en las Maquiladoras, Sedepac, Red de Mujeres Sindicalistas, Colectivo Feminista Binacional, Comité de Obreros en Lucha, Servicio y Paz, 2006.

comentó mi hermana, ella se “agüitaba” porque pues yo la metí a trabajar y que me corrieran por su culpa que no, no era así la cosa.

Aquí el gerente de Recursos Humanos se propuso desde un principio hacer suya a esta trabajadora, por el medio que fuera. Evidentemente, la acosó en su oficina, la besó sin su consentimiento, y llegó a amenazar, tanto a la trabajadora como a su hermano de despedirlos; amenaza que finalmente cumplió.

Antes de ejecutar los despidos, este gerente ejerció formas de acoso en contra de ambos hermanos que son las propias del *mobbing*. Al hermano lo envió a un área que desconocía. Él empezó a incurrir en errores en el trabajo. Los jefes de grupo (trabajadores que han ascendido a este cargo, pero que fungen como personal de confianza de la empresa), en claro acuerdo con el gerente, se negaron a capacitarlo, alegando que ya portaba la bata de color azul (la usan los trabajadores con cierta antigüedad en las empresas).

También la hermana fue objeto de prácticas propias de acoso laboral sistemático. Ella vivió la “carrilla”, tal y como se refieren a ella los trabajadores. Volvamos al testimonio anterior:

Yo sé con quienes se maneja el señor [el Gerente de Recursos Humanos], se maneja con los jefes de grupo y son los que te dan “carrilla”, igual hicieron con mi hermana, le dieron “carrilla”; con los materialistas también [se refiere a los trabajadores materialistas, que surten de material a las líneas]. Le echan poco material y se le acumula el trabajo, se le acumuló y la producción estaba parada, y va a ser por culpa de ella porque tiene que pedir material.

Sigamos con el testimonio del trabajador que nos explica mucho la mecánica de las prácticas de acoso sexual:

Dijo el señor éste de Recursos Humanos que quién podía más, si ella [su hermana] o él, que al cabo lo apoyaban porque ya tenía tiempo [en la empresa]; entonces dijo que nadie podía con él; y en efecto, nadie podía con él, porque a mí me corrieron y a mi hermana.

En suma, ambos hermanos fueron sujetos de prácticas de acoso laboral, en este caso. Mover al trabajador de su lugar; llevarlo a un área de trabajo desconocida para él; darle poco material a la trabajadora para que se le acumulara trabajo a propósito, todo ello son prácticas de acoso laboral sistemático, son prácticas de *mobbing*.

Podemos ver también la estructura del gang acosador: el jefe de Recursos Humanos es el jefe “tóxico”, que tiene a sus allegados, sus círculos de hombres fieles a él: desde los jefes de líneas, hasta los trabajadores materialistas.

Resulta ineludible referir la protección de la empresa al gerente, tal y como él lo señaló a otro trabajador: “Al cabo lo apoyaban porque ya tenía tiempo”. Se revela así la seguridad del acosador, el cual siente claramente que cuenta con el total respaldo de la empresa, seguramente de otros gerentes.

Otro caso de acoso sexual confirma lo dicho: la existencia del gang, sus acciones de acoso sistemático hacia las trabajadoras, incluso el grupo controla un espacio de la empresa para llevar a cabo relaciones sexuales con las trabajadoras durante el segundo turno de labores.

Habla una trabajadora de la maquila:

Mi papá quedó decepcionado de las maquilas. Hizo una denuncia con unos accionistas de la empresa donde él trabajaba sobre situaciones de acoso sexual.

Nosotros empezamos a tener contacto con Estados Unidos por medio de la Pastoral donde yo he estado participando [se refiere a la Pastoral Juvenil Obrera], con organizaciones que tienen acciones en esa empresa, que era donde estaba mi papá trabajando.

Mirábamos que teníamos un proceso, que los trabajadores pudieran compartir las condiciones y que las hicieran saber a los accionistas [de la empresa] de qué era lo que se vivía desde adentro, para que no solamente se quedaran con los informes que presentaban los gerentes o los directores de operaciones, que no se quedaran con lo que les decían en la sala de juntas sino que escucharan a los trabajadores en otros espacios en donde estos no se sintieran intimidados, para que hablaran con más honestidad de lo que estaba pasando adentro. Y entonces en una de esas, dentro de los accionistas, nos pidieron testimonios, que si nosotros teníamos contactos, y uno de nuestros contactos era mi papá.

Y sacaron a la gente. Sacaron al supervisor que estaba haciendo el acoso sexual, era una situación muy dura porque el acoso sexual se vivía en el segundo turno y ellos [los supervisores] manejaban zonas que eran como parte del almacén. En esas zonas habían acondicionado un cuarto en donde se llevaban a las chicas ahí. Entonces mi papá dijo donde estaba y todo y sacaron a este señor.

Conviene señalar que el proceso de denuncia de esos hechos fue complejo. La denuncia se llevó a cabo en los Estados Unidos, en la sede de la casa matriz de esta empresa. Para ello influye el grupo de la Pastoral, el cual supuestamente había logrado un acuerdo con la empresa en Estados Unidos para lograr la protección del trabajador que denunciaría el acoso sexual

Sobrevinieron entonces las prácticas de *mobbing* hacia el trabajador que había hecho la denuncia:

Y entonces llega y lo llaman, el señor éste [gerente de la empresa] le dice: tenemos que hablar contigo. A ver ¿Qué pasó? Dínoslo porque a nosotros nunca nos dijiste lo que fuiste a decir allá ¿Por qué tenías que irlo a decir allá? Y entonces empiezan a armar toda esa estrategia de aislarlo, de prohibirle a sus compañeros que le dirijan la palabra.

Este trabajador resistió esas acciones de aislamiento, típicas del *mobbing*. Luego se dieron cambios en la empresa, hubo reacomodos y despidos de personal, tal vez por el incidente señalado.

Veamos cómo concluyó este caso:

Cuando lo reubican a él [a su papá, el trabajador que denuncia] pues ya están haciendo como todo el recorte del personal en otras plantas y cuando él llega dura un año y lo recortan también a él. En la misma planta donde él estaba, abrieron con otra compañía que iba a hacer lo mismo y contrataron gente de la compañía anterior que ya tenía experiencia y cuando él fue le dijeron que a él no lo querían, que no querían saber nada de él.

Entonces podemos decir que el acoso sexual tiene un claro componente grupal; son prácticas colectivas, que ejerce no sólo un hombre o individuo aislado, sino un gang o pandilla especializado en el acoso sexual.

Encontramos que el ambiente laboral que se forma en los momentos en que el supervisor, ingeniero o gerente ejerce el acoso sexual es tóxico: la trabajadora acosada es aislada de las demás trabajadoras de la línea, a través de rumores y calumnias, según lo pudimos constatar en el video ya referido. El supervisor, ingeniero o gerente suele presentar a la trabajadora como la “fácil”, la que busca “beneficios” y “privilegios”, la que busca ascender de puesto antes que las otras trabajadoras; así, es común que ponga en contra de esa trabajadora al resto de las trabajadoras de la línea.

Es común que este tipo de prácticas logren aislar a la trabajadora acosada. Luego de ello, muy difícilmente esa trabajadora encontrará apoyo o respaldo entre las demás. Entre el colectivo de trabajadoras en una línea es común que tomen como verdad los rumores y calumnias que el acosador (y su grupo) ha difundido. Como sostiene una trabajadora acosada sexualmente en el video que aquí hemos retomado en ocasiones: el resto de las trabajadoras se referían a la situación de ella una manera sumamente cruel: “andaba de puta y ahora anda de espantada.”

Algunas reflexiones finales

Pasemos ahora a plantear someramente algunas reflexiones sobre lo expuesto. En el contexto analizado, hemos visto que, para la generación del acoso moral, en este caso sexual, cuenta tanto el contexto laboral como el regional. Uno contribuye con la existencia de un empresariado con gran poder en los centros de trabajo, con gran control sobre el proceso de trabajo; el otro, contribuye con una cultura patriarcal sumamente arraigada, a la cual se suman otros elementos que aquí sólo apuntaremos: la cultura de la ira y la violencia que se encuentra ya en dos o tres generaciones ya, por un escenario de profunda frustración que sólo tiene como futuro para muchos habitantes del lugar el trabajo en las maquiladoras en las condiciones descritas.

En un contexto así, pueden palparse fácilmente relaciones de dominación, de diversa índole. Y el acoso sexual apareció como un elemento importante de la cultura en el trabajo en las maquiladoras.

Vimos que él existe y que se manifiesta a través de grupos o gangs de acoso sexual. Estos grupos se encuentran bastante extendidos en este contexto laboral.

Cuentan con jefes tóxicos, y con una estructura: esos jefes están rodeados de círculos de allegados que ejecutan las órdenes de acoso sexual que aquel decreta. Sus acciones van de “arriba hacia abajo”, e incluye personal de confianza y trabajadores comunes. Cuentan con prácticas de acoso encubiertas, como las fiestas, los paseos y los días de campo. Ahí llevan a sus “presas”, para lograr sus objetivos.

Suelen llevar a cabo apuestas entre los miembros del grupo y compiten para ver quien logra relaciones sexuales con aquella trabajadora que es su objetivo.

Pero no sólo fuera de las empresas actúan. Estos grupos o gangs pueden controlar áreas enteras de la empresa, para ejercer ya no el acoso, sino las relaciones sexuales ¡en el mismo centro de trabajo!

Generan ambientes “tóxicos”, circulan los rumores, los chismes y, sobre todo, las calumnias, en contra de la trabajadora que está en la mira del jefe tóxico.

En suma, el acoso moral sexual es, a su vez, un componente nada más de una compleja maquinaria de control de los trabajadores, hombres y mujeres, en un contexto como el descrito.

Ciudad Juárez y Ciudad de México, mayo del 2008