

<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/4b435bptu>

## Apropiación y resistencia a la hiperfeminidad productiva: despachadoras de una gasolinera rosa en México

**Marlene Solís Pérez**



<https://orcid.org/0000-0003-1796-3025>

*El Colegio de la Frontera Norte, México*  
msolis@colef.mx

**Mael Vizcarra Magallanes**



<https://orcid.org/0000-0002-9182-9361>

*Investigadora independiente, México*  
maelvm@gmail.com

Recibido: 20.11.21

Aceptado: 7.10.21

**Resumen.** Este artículo tiene por objetivo describir el mundo de vida y trabajo de las mujeres que se emplean en la empresa despachadora de gasolina Rendichicas, localizada en la ciudad de Tijuana, México. A través de esta descripción nos interesa dar cuenta de cómo se apropian y a la vez resisten la cultura laboral que la empresa impulsa en su discurso y lógica organizativa, basada en la hiperfeminidad productiva. Esta cultura laboral apela a una feminidad que resulta ambigua, manifiesta buscar el empoderamiento femenino al mismo tiempo que reproduce la reificación y desvalorización de las mujeres, lo que les trae oportunidades y enormes riesgos personales. Desde una perspectiva fenomenológica y la interdisciplina, que conjuga la sociología de la vida económica, la economía feminista y la antropología visual, logramos acercarnos a la experiencia de vida de un grupo de despachadoras. Al analizar la vida económica de un grupo de mujeres y representar su quehacer diario en el trabajo nos acercamos a la subjetividad presente en el espacio laboral, con la intención ulterior de resaltar el componente humano de esta ocupación, en tanto trabajo vivo. De esta manera, encontramos la conformación de distintas



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Los autores conservan sus derechos

subjetividades en negociación constante con los roles sociales, el trabajo de cuidado, el proyecto de vida y la cultura laboral de Rendichicas.

**Palabras clave:** cultura laboral; género; gasolineras

### **Appropriation and resistance to productive hyperfemininity: female gas station attendants at a pink gas station in Mexico**

**Abstract.** This article describes the lifeworld and work of women who are employed in a gasoline company called Rendichicas, located in Tijuana, México. In this description we provide an account of how they appropriate and resist the labor culture that the company promotes through an organizational logic and discourse based around productive hyper-femininity. This labor culture appeals to a femininity that results in ambiguity: it promotes female empowerment, while also reifying and devaluing women, bringing both opportunities and great risks for them. Through a phenomenological and interdisciplinary perspective that combines the sociology of economic life, feminist economy and visual anthropology, we were able to get closer to the life experience of a group of dispatchers. As we analyze the economic life and represent their daily routines, we show the subjectivity present in the workplace with the intention of highlighting the human component of this occupation, as “lived labor.” In this way, we find the formation of different subjectivities, in constant negotiation between social roles, care work, life projects and the labor culture of Rendichicas.

**Keywords:** labor culture; gender; gas stations

### **Apropriação e resistência à hiperfeminilidade produtiva: atendentes de postos de gasolina femininos em um posto de gasolina rosa no México**

**Resumo.** Este artigo tem como objetivo descrever o mundo de vida e trabalho das mulheres que trabalham na empresa de despacho de gasolina Rendichicas, localizada na cidade de Tijuana, México. Através desta descrição interessa-nos dar conta de como se apropriam e ao mesmo tempo resistem à cultura de trabalho que a empresa promove no seu discurso e lógica organizacional baseada na hiperfeminilidade produtiva. Essa cultura de trabalho apela a uma feminilidade ambígua, manifesta-se na busca do empoderamento feminino, ao mesmo tempo em que reproduz a reificação e desvalorização da mulher, o que lhes traz oportunidades e enormes riscos pessoais. A partir de uma perspectiva fenomenológica e interdisciplinar, que combina a sociologia da vida econômica, a economia feminista e a antropologia visual, conseguimos abordar a experiência de vida de um grupo de despachantes. Ao analisar a vida econômica de um grupo de mulheres e representar suas tarefas cotidianas no trabalho, abordamos a subjetividade presente no local de trabalho, com o intuito último de destacar o componente humano dessa ocupação, como o trabalho vivo. Dessa forma, encontramos a conformação de diferentes

subjetividades, em constante negociação com os papéis sociais, o trabalho de cuidado, o projeto de vida e a cultura de trabalho das Rendichicas.

**Palavras-chave:** cultura de trabalho; gênero; postos de gasolina

En memoria de Marbella, 1999-2020

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, en México, se dio inicio al proceso de privatización de la industria del petróleo; la distribución de gasolina fue una de las primeras áreas en las que se permitió la inversión privada nacional e internacional. Frente a este escenario de mayor competencia y en un ambiente de fuertes críticas hacia las estaciones de la paraestatal Petróleos Mexicanos (PEMEX) por defraudar al consumidor, un grupo de empresarios mexicanos crea la marca Rendichicas, iniciando operaciones en el estado de Baja California. En su página de internet, se presenta la marca en los términos siguientes:

“El trabajo de despacho de gasolina es un oficio que por años había sido destinado a los hombres. Sin embargo, Rendichicas ha logrado convertirlo en un espacio de trabajo para las mujeres, en su mayoría madres de familia y formadoras de hogares, luchadoras incansables por lograr un estilo de vida digna y que, además, aportan un servicio de calidad para que diariamente se logre la lealtad de nuevos clientes” (Rendichicas.com, 2018)

En ese entonces, sostenía que el 90% de la planta de trabajadores eran mujeres. Hoy, tanto en su página de internet como en las estaciones se pueden observar marcadores de género femenino, como el uso del rosa y las imágenes que son parte de su logo.

La empresa obtuvo en 2013 el certificado “Modelo de equidad de género”, otorgado por el Instituto Nacional de las Mujeres, el cual se concede si las políticas y prácticas de la organización promueven: la equidad de género, la defensa de los derechos del personal, el combate a la discriminación, ambientes libres de violencia y de hostigamiento, y la conciliación trabajo-familia (S/n, 2018, Inmujeres, 2012).

Figura 1. Logotipo de Rendichicas



Fuente: [rendichicas.com](http://rendichicas.com)

A partir de las investigaciones sobre la industria maquiladora, Salzinger (2003) señala que los discursos y la lógica organizacional dan lugar a la feminidad productiva, ya que construyen en estos espacios laborales una feminidad que garantiza la productividad. Este planteamiento muestra que los sujetos del trabajo no son neutros, sino feminizados, tanto por la preferencia por ocupar mujeres, como por los valores y creencias que se impulsan como parte de la cultura laboral. Considerando este referente, en Solís (2019) se da cuenta de que la cultura laboral de Rendichicas se define bajo una lógica en la que de manera explícita se incorporan al servicio ciertos rasgos “propios de las mujeres” para garantizar las ganancias, por tanto, se trata de un modelo de *hiperfeminidad productiva*. De modo que se construye un tipo de despachadora que exalta rasgos de una feminidad hegemónica, que atribuye a las mujeres honestidad, docilidad, diligencia y tener un trato agradable. En la interacción con las y los clientes se hace evidente el uso de estos atributos, por el énfasis en la imagen personal de las empleadas y la performance que despliegan a partir de la capacitación que reciben para generar confianza y tener un trato agradable. En esta puesta en escena se resalta lo femenino como parte del producto que se

vende, a diferencia de otro tipo de feminidad productiva que no involucra la presentación de la persona en estos términos, tal como ocurre en las empresas maquiladoras.

Por otra parte, en las estaciones de gasolina y en la industria automotriz ya se ha recurrido al uso del cuerpo de las mujeres y su representación como forma de atracción de los clientes, en su mayoría hombres. Sin embargo, se recurriría a un estereotipo de mujer distinto, mujeres blancas y con capital erótico, que podrían vender autos o aceites u otros implementos para automóviles. En ese caso es a través de la presentación hipersexualizada de las mujeres que se envía un mensaje subliminal de reafirmación de la masculinidad. En cambio, en Rendichicas se presenta otra feminidad, aquella de la mujer ingenua y pura, en cierto sentido la figura de monja que describe Lagarde (2005).

Además, en el sector servicios la atención al cliente implica un uso distinto de la corporalidad, en el que la copresencia conlleva un intercambio que depende de lo visible, la forma física y la presentación importan, los implementos y la emocionalidad caracterizan la performance laboral (McDowell, 2009).

En el artículo anterior se había señalado que la hiperfeminidad que se busca en esta empresa puede constituir un obstáculo para el reconocimiento de las mujeres como sujetos, pues se basa en dos mecanismos de sujeción: nos referimos a la infantilización y la cosificación de las mujeres (Solís, 2019). Sin embargo, concluimos que para profundizar en el conocimiento de la forma de vivir e interpretar esta cultura laboral por parte de las mujeres que se emplean en esta empresa, se requería un análisis específico de la experiencia de vida de las Rendichicas. El trabajo de investigación que aquí presentamos tiene por objetivo precisamente aportar elementos en esta dirección. Por ello, realizamos una investigación sociológica y audiovisual, a partir de un estudio de caso, en el que partimos del análisis de la experiencia de las despachadoras de gasolina de una de las más antiguas estaciones de gasolina, ubicada en una avenida estratégica de la ciudad de Tijuana. También invitamos a involucrar el sentir y el pensar, por lo que creemos imprescindible la recepción del documental citado más adelante.

Hemos estructurado el artículo en tres secciones y las conclusiones. La primera presenta los elementos teóricos y metodológicos que definen la investigación y parten de un enfoque interdisciplinario, ya que se plantea un abordaje con elementos de la sociología de la vida económica, la economía feminista y la antropología visual. Posteriormente, se desarrollan dos apartados a partir de la interpretación del [cortometraje de 10 minutos](#) (Vizcarra, 2021) obtenido en el lugar de trabajo, y de las narrativas de un grupo de despachadoras, considerando el mundo de trabajo y el mundo de vida propio. En las conclusiones, elaboramos una síntesis de los hallazgos, enfatizando las formas de apropiación y resistencia a la cultura laboral de Rendichicas.

## ELEMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO DE CASO

Este trabajo se inscribe en el campo de los estudios sobre género y trabajo, y plantea un enfoque interdisciplinario que conjuga elementos de la sociología de la vida económica, la economía feminista y la antropología visual. En términos epistemológicos lo definimos desde la fenomenología, es decir, nos interesamos en la experiencia de vida de las personas. Tal es el hilo conductor de la investigación que nos hemos propuesto y que nos ha implicado combinar metodologías sociológicas y antropológicas. Nos acercamos a la experiencia de vida de las despachadoras de gasolina, a través de sus narrativas y mediante la representación audiovisual del lugar de trabajo y sus dinámicas. Se trata, entonces, de dos tipos de textos complementarios que dan cuenta de la experiencia de vida de este grupo de mujeres, y que son la fuente a partir de la cual elaboramos la interpretación que presentamos en este artículo.

Ahora bien, esta interpretación tiene como encuadre teórico los planteamientos que hemos desarrollado para el estudio del trabajo femenino desde una mirada sociocultural. El punto de partida se ubica en las discusiones sobre la división sexual del trabajo. Es así como entendemos que los ámbitos productivo y reproductivo se asocian con los roles sociales de hombres y mujeres (proveedores y amas de casa) en sociedades tradicionales, pero que con la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado se da lugar a una lenta transición de los roles de género y a una crisis de las identidades, que se expresan en una frontera cambiante entre estos ámbitos, así como en la emergencia de nuevas tensiones en las relaciones de género (Dubar, 2000).

Una línea de indagación sobre los impactos de este proceso de incorporación femenina al empleo llevó a proponer la idea de la doble presencia de las mujeres (Carrasco, 2017) y la mayor complejidad de las identidades. Asimismo, se mostraron las estrategias femeninas de gestión y conciliación del trabajo y la familia, ya que los hombres han presentado enormes resistencias para asumir nuevas responsabilidades dentro del ámbito de la reproducción (Tobío, 2005).

Paralelamente, se propuso nombrar a las actividades en el hogar como trabajo reproductivo o de reproducción, en lugar de trabajo doméstico, lo que permitió considerar que este trabajo no se circunscribe al hogar o al ámbito doméstico (Carrasquer, et al. 1998). Tales ideas buscaron ampliar el concepto clásico de trabajo, al mismo tiempo que pensar el papel de las mujeres dentro de un proceso más amplio de la reproducción social, ya no solo de la fuerza de trabajo sino de la sociedad misma.

Desde lo que se ha llamado la economía feminista de ruptura, Carrasco (2017) y Pérez Orozco (2006) avanzan en estos planteamientos al proponer la cuestión de la sostenibilidad de la vida como el centro de interés de la economía, desplazando así la atención de los mercados a las personas y redefiniendo la dialéctica del capitalismo a partir de la contradicción capital-vida, en lugar de capital-trabajo. Dentro del entramado teórico que plantean las autoras, propo-

nen para referirse al trabajo no remunerado de las mujeres, material e inmaterial, en el ámbito privado, el concepto de trabajo de *cuidados*. Sin embargo, establecen líneas de continuidad entre las actividades remuneradas y no remuneradas, con la concepción ampliada de la reproducción social (Pérez Orozco, 2006).

El trabajo de cuidado que realizan las mujeres se compone de una serie de prácticas materiales, relacionadas con la organización y el mantenimiento del hogar, así como un conjunto de elaboraciones subjetivas que se vinculan con el trabajo emocional para el cuidado de las relaciones socio afectivas y afectivo-sexuales (con las y los hijos y con la pareja) entre los integrantes de la familia. De acuerdo a los planteamientos de Hochschild (2008), el trabajo emocional forma parte de los modelos de cuidado en la familia, que hoy se encuentran en transición. Las tensiones asociadas a estos cambios generan necesidades adicionales para las mujeres en el manejo de la emocionalidad en la casa y en el trabajo. Adicionalmente, en las formas de gestión empresarial actuales el trabajo emocional juega un papel importante y, en el caso de las actividades de servicio, lo emocional suele formar parte del producto que se vende.

La aproximación al mundo del trabajo que hemos realizado parte de concebir la vida económica como el conjunto de estrategias y acciones que se despliegan en la vida cotidiana para negociar la necesidad de contar con un ingreso -a través del trabajo-, y la necesidad de reproducir el mundo de vida propio, generalmente mediante la familia, como unidad básica de la existencia en las sociedades contemporáneas, aunque en proceso de transformación. Planteamos una perspectiva que se inscribe dentro de la corriente teórica de la sociología de la vida económica, que se ha venido desarrollando desde las propuestas de Granovetter y Swedberg (1992) que reconocen que las acciones económicas se encuentran incrustadas (*embedded*) en sistemas de relaciones sociales, tanto en la interacción personal como a nivel estructural. Sin embargo, esta perspectiva se centra en la idea del actor económico, y deja de lado la subjetividad, a diferencia de nuestra propuesta que se acerca a los planteamientos de Zelizer (2011). Esta autora propone estudiar las decisiones económicas considerando lo racional y lo emocional, así como indagando en las relaciones íntimas en la comprensión del comportamiento socioeconómico de las personas.

Siguiendo con estas ideas, sostenemos que la vida económica de las personas se va definiendo a lo largo de su trayecto vital, junto con la configuración y reconfiguración de la subjetividad, entendida como formas de enfrentar las relaciones de poder y administrar las identificaciones en la interacción en los diferentes ámbitos de vida (Dubet, 1989). En el caso de los mundos de trabajo, se observan procesos de apropiación y resistencia de la lógica organizacional; resistencias que van desde acciones frontales y colectivas hasta formas más sutiles y pasivas. Como señala Scott (1985), las formas de resistencia cotidianas tienen un carácter informal y encubierto, se despliegan individualmente e implican pequeñas ganancias frente a un contexto opresivo.

De esta manera, nos acercamos a la subjetividad que emerge a lo largo de la vida económica de las personas, lo cual nos permite recuperar el componente humano del trabajo. Es decir, que abordamos el trabajo como actividad; no como autovalor, sino como la fuente viva del valor, lo que en el pensamiento marxista es el trabajo vivo. Tal como lo explica Dussel (1994;206-209) a diferencia del trabajo muerto que es el trabajo objetivado, vuelto mercancía, el trabajo vivo es el trabajador mismo como subjetividad, como persona.

Los fundamentos de la antropología visual aportan a este abordaje otra vía para conocer la experiencia de vida de las personas, ya que a través de la imagen se captura en un tiempo presente desde un lugar concreto, la cultura que se recrea en la cotidianidad. El conocimiento visual proporciona un medio importante para comprender la experiencia del otro (MacDougall, 2006). Por lo tanto, resulta un medio singular para conocer los mundos de vida en su contexto, a partir de cómo habitan y se mueven en el espacio las despachadoras. Para ello, es clave la noción de *lugar*, como espacio que se produce y constituye a través de las diversas relaciones sociopolíticas, económicas y culturales que lo van dotando de significados (Massey, 2005). Se trata de un acercamiento a través del cuerpo situado en el espacio, para apreciar cómo las personas dan sentido a, con y a través de su entorno, ya que no solo se está en lugares, sino que persona y lugar se constituyen mutuamente (Casey, 1996).

Por otro lado, el uso de lo audiovisual como método de investigación permite enfocar registros “invisibles” de la vida cotidiana, específicamente se logran evocar aspectos sensoriales, afectivos, y corporales. El corto documental “[La gasolinera rosa](#)” (Vizcarra, 2021) sigue principalmente un marco de “cine observacional”, una práctica cinematográfica centrada en los detalles cotidianos, en la acción a medida que se desarrolla en tiempo real entre las personas, y entre las personas y sus entornos. Sin embargo, el observador no se encuentra separado ni es “objetivo”, al contrario: es una forma encarnada y relacional de dirigir la atención, de mirar. Este es un proceso de mirar a través del cuerpo, donde el moverse o reposar en conjunto con los sujetos frente a la cámara, al igual que los aspectos sensoriales del encuentro cinematográfico, se vuelven parte del espacio filmico (Grimshaw y Ravetz, 2009). Es decir, la relación espacial y afectiva entre los cuerpos frente y detrás de la cámara, así como el clima, el ruido, los olores, entre otros, forman parte no solo del proceso de grabación, sino también se manifiestan-se pueden “sentir”-en el producto audiovisual.

La estación Soler, que fue nuestra selección de caso, se encuentra ubicada en la ciudad de Tijuana, donde surge esta marca de gasolineras. El cortometraje es producto de cuatro meses de trabajo de campo en esta gasolinera durante la primavera-verano de 2019<sup>1</sup>, en el que se acompañó a las despachadoras del primer turno entre 5:00 y 11:00. Las primeras visitas se dedicaron a observar y preguntar detalles sobre sus labores diarias. Nuestras pláticas –que pronto die-

<sup>1</sup> La filmación se realizó como parte de una estancia posdoctoral financiada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) en El Colegio de la Frontera Norte.

ron un giro a lo personal (“cómo es tu esposo”) y lo banal (“no para el frío”)—se limitaban a los tiempos en que no estaban ocupadas atendiendo a clientes. Después de dos meses de establecer *rapport*, inició la grabación, se editaba el metraje a medida que avanzaba para decidir qué grabar a continuación. Fue así como la infinidad de carros, las bombas, la repetición de sus labores, entre otros, surgieron como elementos significativos.

El grupo de despachadoras que entrevistamos está integrado por seis mujeres, que voluntaria y amablemente decidieron participar. En la tabla 1 mostramos sus principales características sociodemográficas.

**Tabla 1.** Principales características sociodemográficas

Nombre <sup>2</sup>	Edad (años)	Estado civil	# hijos/as
Lucía	29	casada	1
Julia	30	viuda	3
Adela	23	separada	2
Doris	33	separada	1
Estela	45	separada	4
Katy	39	separada	3

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas durante el 2019.

Todas las entrevistadas se encontraban empleadas en la estación Soler. A partir del trabajo de campo en este lugar, se fueron contactando para posteriormente realizar las entrevistas semiestructuradas, en espacios públicos fuera del lugar de trabajo. En el cuestionario que diseñamos, las preguntas fueron abiertas y consideramos las siguientes dimensiones: la trayectoria laboral, las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, la construcción de la pareja y la vivencia de la maternidad.

Si consideramos la edad de las entrevistadas, se pueden distinguir tres subgrupos: Adela que es la más joven; las despachadoras de edad adulta, Julia y Doris; y las de mayor edad, Katy y Estela. De las seis, tres son tijuanaenses, dos emigraron a Tijuana con su pareja o en familia desde hace diez o más años, y una de ellas llegó a los 7 años a Tijuana. Algunos de los rasgos en común de las seis,

<sup>2</sup> Los nombres fueron cambiados para mantener el anonimato.

permiten señalar que se trata de mujeres de sectores populares, que tienen bajo nivel de escolaridad y que su ingreso al trabajo fue por necesidad y lo hicieron siendo adolescentes (menores de 18 años). Asimismo, las seis han pasado por la experiencia de la maternidad, tuvieron a sus hijos e hijas muy jóvenes, cuatro de ellas siendo adolescentes, dos tienen solamente un hijo o hija, Adela tiene dos, Katy y Julia tres y Estela cuatro.

## EL MUNDO LABORAL EN UNA GASOLINERA ROSA

Figura 2. Fotograma de “[La gasolinera rosa](#)” Vizcarra (2021)



Al observar la estación Soler y las marcas de un modelo organizacional específico, lo primero a destacar tiene que ver con la materialidad del trabajo. El ruido de los carros al pasar por la avenida es opresivo, es difícil escuchar las voces. La sensación de estar a la orilla de esa gran avenida es de vulnerabilidad, los automóviles pasan rápido y constantemente. Es un espacio abierto, por lo que las despachadoras están expuestas a los cambios del clima y a la mirada de transeúntes y conductores. El color rosa está presente en las paredes, techos e implementos, contribuye fuertemente a crear un ambiente, es parte de la hiperfeminización. Además hay imágenes de Rendichicas en carteles, promocionando la gasolina u otros productos. Los uniformes tienen el logo en varias partes, en las mangas, al frente y en las botas. Además, en la espalda del uniforme tienen grabada la frase “*Soy Rendichica*”.

Las Rendichicas se distinguen por estar bien peinadas, usan el cabello recogido con un moño rosa, a veces portan también una pañoleta. En el video podemos seguir su performance, la manera en que atraen a los carros fuera de las bombas, se colocan al pie de la avenida con banderas de colores rosa y verde haciendo señas a modo de invitación para pasar a la estación. Cuando llega un carro se apresuran a atender al cliente y se percibe la vulnerabilidad de las despachadoras frente a los automóviles, y más cuando es una camioneta. La necesidad de tener cuidado con los carros se señaló varias veces durante el trabajo de campo. Sin embargo, ellas se aplican y siguen su repertorio, encienden la bomba, la colocan en el tanque, limpian los vidrios, cobran y recitan: “*e n Rendichicas se sirven litros de verdad*”.

Esta performance y la manera en que lo despliegan, nos permite entrever lo que Figari (2020) llama la captura de los saberes por parte de las gerencias, ya que en:

“...la satisfacción por hacer bien un trabajo, la puesta en juego de ciertos procedimientos de los cuales no necesariamente son conscientes los trabajadores y las trabajadoras son fruto de múltiples aprendizajes informales. Dicha satisfacción creadora aporta, muchas veces, un resguardo frente a las condiciones de trabajo precarias, con bajas remuneraciones y hasta con riesgo de vida” (Figari, 2020 :270).

Esta rutina es repetida una y otra vez, se hace en automático, pero deben mantener la amabilidad y la sonrisa. Las maniobras repetitivas de despachar gasolina son en esencia movimientos de fábrica: llevan sus tiempos, hay momentos que requieren paciencia, esperar a que se llene el tanque siguiendo con la mirada el contador de litros de la bomba, mientras que se sabe que hay prisa por salir de la estación y por lograr eficiencia.

La bomba que cada una atiende es su espacio, la aparente autonomía con que se desempeñan las tareas las hace sentirse dueñas de ese espacio, lo cuidan, lo mantienen limpio y funcional, saben muy bien que su eficiencia no solo será controlada por la empresa sino que puede ser premiada por las y los clientes, depende de ellas que consigan un poco más de ingresos.

La presentación de su persona es parte de la marca, se les reconoce como “rendichicas” dentro y fuera de la estación. Aunque esto implica una tensión -¿cuándo dejan de ser rendichicas?-, finalmente es una identidad impuesta con la que negocian, apropiándose y resistiendo al mismo tiempo, mediante la performance que despliegan, en pequeñas desobediencias y confrontaciones, así como en sus proyectos de futuro y su orientación hacia el trabajo, como lo veremos más adelante. Destaca su juventud y su energía fresca, la feminidad del lugar y de ellas mismas se siente y se percibe rápidamente. No deja de sorprender su vitalidad frente a la presencia ominosa de las máquinas metálicas y frías.

Al inicio de la jornada, se muestra el cuarto donde ellas se preparan para salir al escenario, tal como los camerinos de un teatro. Es allí donde se arreglan, las

vemos con espejos delineando sus rasgos. Este pequeño espacio, es utilizado para guardarse, para comer rápidamente, es -en cierto sentido- también un refugio frente a la exposición constante que experimentan estando en las bombas de la estación de gasolina.

A través de la lente nos acercamos a su corporalidad, sabemos de su altura que ronda en el metro y medio, de su complejión mediana, de su color de piel tri-güeña, en casi todas, de sus cabellos largos o cortos, de sus maneras de andar, de sus diferentes personalidades, de sus sonrisas y voces más bien suaves.

Los diez minutos del cortometraje sentimos que las conocemos un poco, que nos podemos asomar y vivir con ellas una jornada de trabajo, que inicia de madrugada y termina a plena luz del día; sabemos de cierto compañerismo y de su empeño por hacer bien su trabajo -al menos así lo representaron durante la filmación-; y sabemos de sus pequeños rituales, como persignarse con las primeras monedas ganadas al iniciar la jornada.

La trayectoria laboral de las mujeres entrevistadas previa a su entrada a Rendichicas consistió en trabajos muy variados, principalmente en el sector servicios. Ellas se desempeñaron como cocineras, dependientes de tiendas, ayudantes en una clínica, entre otras. Adela, que es tijuanaense, trabajó en algunas maquiladoras, mientras que Lucía -desde muy joven- ayudó a su familia en un puesto de tacos que tenían en Durango.

La antigüedad como despachadoras en Rendichicas, siendo una ocupación nueva, se traduce en trayectorias internas relativamente cortas: cuatro de ellas tienen entre 6 y 8 años de experiencia, una tiene 4 años y Adela es la más nueva, con solamente un año. La entrada a Rendichicas ha sido variada, algunas fueron recomendadas por amistades o por sus hermanas, otras fueron enganchadas por campañas que la empresa emprendió, sobre todo, los primeros años. Por ejemplo, Lucía salió de su casa justamente a buscar trabajo, en medio de una situación muy difícil pues su esposo también estaba desempleado, ya no tenían dinero y les preocupaba especialmente su hija pequeña. En el camión en el que se transportaba, se le acercó una mujer y le dio un teléfono para que se comunicara y consiguiera una entrevista para trabajar en Rendichicas.

Una vez contratadas, empiezan generalmente en otros puestos llamados *Doble A* y *Durafuel*, son ayudantes de las despachadoras que se mantienen cerca de las bombas y además venden servicios adicionales a las y los clientes. Una vez que ascienden al puesto de despachadora, algunas de ellas pasan un tiempo en otras estaciones de gasolina y/o en otros horarios. Actualmente, las seis trabajan en el que consideran el mejor horario, de 5:00 a 11:00, lo cual constituye una estrategia para conciliar su vida familiar, les permite aprovechar los horarios de la escuela de sus hijas e hijos.

Los ingresos como despachadoras de gasolina se componen de las propinas y el salario fijo que les da la empresa. Las propinas son la parte más sustanciosa, aunque variable. Algunas de ellas nos señalan que las ganancias propias han

bajado mucho porque en Tijuana se han instalado varias estaciones de gasolina y la competencia es mayor.

Lucía y Doris mencionan que cuando entraron a trabajar ganaban 150 pesos diarios de salario y entre 150 y 300 pesos de propinas; a la semana 2.700 pesos, lo cual representaba un buen ingreso para ellas. Posteriormente, recuerdan que sus ingresos aumentaron hasta 800 o 900 pesos diarios, si llegaban a doblar turno. Hace dos años el gobierno subió el salario mínimo -pasó de 88,4 pesos diarios en 2018 a 176,7 en 2019-, con lo que se volvieron a nivelar sus ingresos que habían bajado.

En términos generales, la empresa les ofrece las prestaciones de ley (aguinaldo, vacaciones y acceso a seguridad social), les apoya si desean seguir estudiando la preparatoria y tienen algunos cursos de capacitación y actividades extras, como campañas de salud sexual y reproductiva.

Varias de las entrevistadas señalan que el trabajo es estresante, sobre todo en las horas pico. Además del llenado de gasolina, pueden revisar niveles y cobran pagos de servicios, como agua y luz. Reciben una capacitación de atención al cliente, que consiste en explicar el tipo de gasolina y mostrar que efectivamente se sirven litros completos. También les enseñan cómo presentarse frente al cliente con un trato amable, portan un uniforme con los colores que las distinguen que es el rosa y el verde. Al principio, la empresa les daba los uniformes, pero desde hace unos años ellas compran los pantalones y las botas.

La carga de trabajo es intensa, pues tienen que estar muy concentradas a la hora de cobrar la cuenta. Si tienen algún faltante lo deben reponer, aunque en varias ocasiones lo asumen todas, por solidaridad con la compañera que tuvo el problema. La jornada laboral es de seis horas, lo que es muy valorado porque les permite cumplir sus compromisos como madres y esposas, en algunos casos compaginar con el estudio y en otros hasta tener dos empleos. Aunque, señalan que terminan agotadas, que la gasolina y la intensidad del trabajo les da mucha hambre, durante la jornada no hay tiempo para comer algo, desayunan al inicio y a veces un tentempié para aguantar hasta la salida.

Al estilo de las maquiladoras, la empresa tiene una política de control de calidad, la cual consiste en que un inspector oculto llega a la estación para ser atendido como cualquier otro: le llaman “el cliente oculto”, “...*nosotras siempre tenemos que sonreír, eso nos lo marca el cliente oculto*”. Esta consigna sería parte de la feminización de la ocupación, ya que se sostiene en los mandatos de género: “las mujeres deben estar para los demás” y “deben agrandar a los otros”.

De ahí obtienen una calificación y si reprueban pueden recibir un castigo; mismo que consiste en que les cambian de turno y/o las envían a otra estación. Otro castigo por no cumplir los estándares, además del regaño, consiste en tres días sin trabajar o el envío fuera de la bomba sin paga.

Así le sucedió a Katy, “[la supervisora me dijo:] “hasta Santa Fe te vas a ir castigada tres días”, ... te ponen en riesgo y se lavan las manos fácilmente”. Cuando la enviaron a esa estación se dió cuenta de las diferencias entre las estaciones de gasolina, en cuanto a las remuneraciones y el clima de trabajo:

“...independientemente de todo lo que haya sido, estamos en la gloria... porque aquí todavía no le faltó el respeto. Allá puro de ese “y que pendeja” y puro así, yo te lo juro yo me vine así asustada.”.

Las seis entrevistadas coinciden en valorar positivamente el clima laboral en la estación Soler, aunque depende de él o la gerente que se encuentre al frente. En cuanto al trabajo en una empresa donde predominan las mujeres, tienen opiniones contrastantes, algunas piensan que hay camaradería e incluso han desarrollado amistades que trascienden el trabajo. Pero también hay competencia, recelo y hasta *bullying* entre ellas, por ejemplo: Lucía, cuando fue seleccionada para aparecer en un poster promocional, recibía burlas de sus compañeras quienes la señalaban como la preferida de los jefes; en dirección contraria, señalan que han notado que hay preferencias por la más bonita o la más joven. Lo anterior evidencia que se privilegian estereotipos que dan lugar a la reificación femenina, en función de la productividad de la empresa, a la vez que se mina el clima laboral.

La estación Soler es una de las más valoradas: por la ubicación dentro de la ciudad de Tijuana, hay gran afluencia de automóviles y la mayoría de las y los clientes son de ingresos altos. Esto contribuye al clima laboral y les da mayores oportunidades de tener mejores ingresos en comparación a otras estaciones.

En el caso de Lucía, ella dice que tiene relaciones de varios años con ciertos clientes, pues le gusta hablar con las personas. Además fue a través de una cliente que su esposo consiguió un buen empleo que conserva hasta la actualidad.

En otras entrevistas se señala que por trabajar en Rendichicas han generado simpatías entre la población,

“...a veces en las calles nos reconocen y nos gritan ¡Hey Rendichica!”. Julia cuenta que un cliente le preguntó: “¿Cómo es esto de puras mujeres? Le llamó la atención y le dije ‘Ah, sí, la empresa le da prioridad a las mujeres porque somos madres solteras, madres viudas, porque queremos seguir estudiando y no tenemos el apoyo económico de un familiar o de los papás’”.

El caso de Lucía es representativo de la apropiación de la cultura laboral de Rendichicas, configurándose en el modelo ideal de despachadora de gasolina. Sostiene que su buen acoplamiento a los requerimientos de la empresa puede deberse a la experiencia que acumuló en la atención a clientes en el puesto de tacos de su familia, donde ganó habilidades y saberes. Las circunstancias han sido favorables para ella, este trabajo le dio seguridad y posibilidades de mejora económica para su familia. Sin embargo, también se puede entrever que lo positivo puede cambiar en cualquier momento, es frágil. Ha sido parte de los promocionales de Rendichicas, por lo que ha tenido contacto con uno de los

dueños. Cuando éste fue de visita a la estación, tuvo la oportunidad de hacerle peticiones concretas sobre las condiciones de trabajo y se sintió atendida. Por tanto, se trataría de una subjetividad realista, recuperando la idea de Echeverría (2008), cuando identifica un modo de vida que se acopla y reproduce la modernidad capitalista. En este caso, nos referimos a la apropiación de la cultura laboral de Rendichicas. Asimismo, se observa en Lucía la repetición como forma de apropiación y reproducción de la cultura laboral. Sin embargo, advertimos cierta ambivalencia respecto a su identificación como Rendichica, lo que da cuenta de la complejidad subjetiva y de resistencias inconscientes, tal como se puede entrever en este relato:

“...cuando mi hija estaba en el kínder le dijeron que qué le gustaría ser de grande, que tenían que ir vestidos de lo que les gustaría ser de grande y ella quiso ir de Rendichica y yo le decía ‘No, mami, de Rendichica no. No mami, bombero, otra cosa’, ‘No, yo quiero ir de Rendichica’, pues le puse mi camiseta de Rendichica, le puse mi jalador y ella se fue de Rendichica y teníamos mascada y también se la puse, le tomaron fotos en el kínder, la grabaron, yo decía ‘Qué vergüenza, de Rendichica no’, pero ella quería, pienso que ella me admiraba en el momento y un compañerito de ella, quería ser taxista, entonces cuando yo llegué al kínder me dice la maestra ‘Señora, ¿Puede venir? Le queremos tomar foto con su hija, es que la niña, pasó a su compañerito que quería ser taxista y lo despachó’”.

También Julia presenta un grado de apropiación alto, sobre todo, porque tuvo otro trabajo que le reafirmó su preferencia por las Rendichicas. Recientemente, pudo comprarse un carro, que le facilita la organización del cuidado de sus hijos. Además, reconoce que “...nunca he tenido problemas para acatar las reglas de un jefe o yo que diga ‘Ay, este jefe me cae gordo’, nunca, nunca, nunca de los nuncas. Siento que si no vamos de la mano pues cómo”.

En contraparte con la experiencia de Lucía y Julia, otra de las trabajadoras, la más joven, se piensa fuera del mundo de Rendichicas, estableciendo una relación totalmente instrumental con el trabajo, al mismo tiempo que en proceso de adquirir el oficio de cocinera. Ella se vislumbra trabajando en un restaurante, en la cocina: “...a mí los restaurantes me gustan, pero pues ahorita si me meto a un nuevo restaurante es más tiempo que aquí, que la gasolinera, es más trabajo pero a mí no se me hace, no me estresa porque me gusta la cocina”. En esta situación de vivir su empleo en Rendichicas como pasajero, se encuentra también Doris, quien manifiesta que el horario de trabajo le ha permitido seguir atendiendo a su hijo y estudiando: terminó la preparatoria y se acaba de inscribir en la universidad a la carrera de Administración de Empresas.

Las entrevistadas de mayor edad son las más críticas del trabajo en Rendichicas, consideran que es publicidad y simulación, pero en realidad a la empresa no les interesan las trabajadoras, ni su bienestar “...según tienen carros para ayuda psicológica, pero ellos lo tienen para aparentar que tiene un apoyo a la mujer pero la verdad no”.

Estela, hace la siguiente crítica a los gerentes:

“...te hacen sentir menos, son muy exigentes, siempre con amenazas que si no esto, y que si no el otro. No puedes faltar porque si no te están poniendo hasta lo que no, o sea ni ese derecho tienes de sentirte mal del estomago, o que si te duele la cabeza, y que hoy de plano no puedo ir a trabajar porque me siento mal, ni ese derecho se tiene”.

A diferencia de las demás, en esta narrativas aparecen elementos de una subjetividad resistente:

“Pues yo digo que, si habría forma en que todas nos pusieramos de acuerdo se hablara y se dijera, porque como quiera uno como trabajador también tiene derechos, nada más que simplemente no alzamos la voz por el miedo, es mi manera de pensar”.

También algunas de ellas empiezan a identificar los mecanismos que la empresas utiliza para controlar a las trabajadoras y que acepten las condiciones de trabajo, como las represalias, cuando las cambian de estación o de turno, o las reasignaciones a estaciones que les quedan muy lejos, como una presión para que renuncien.

De vez en cuando también enfrentan clientes difíciles, agresivos, drogados o borrachos y que han intentado robarles. En cuanto a otros riesgos laborales, se han referido en las entrevistas a los problemas de salud por respirar gasolina, en particular la constante aparición de granos y manchas en la piel, dolores de cabeza y cansancio. Además, se encuentran en un espacio que está al pie de la calle, con límites poco visibles entre el espacio público y el privado. Esta situación, junto con la *hiperfeminización* y al hecho de que se encuentren ocupando un lugar nuevo para las mujeres, las expone a enormes riesgos asociados al género, empezando por el acoso. Continuamente les dicen piropos, les piden su número celular o les dan los suyos, otros les quieren “enseñar cosas en el celular” o las invitan a verse fuera de la estación. Estela piensa que las Rendichicas tienen mala fama como consecuencia de que tal vez alguna haya cometido un error al involucrarse con algún cliente.

Julia hace referencia a algunas de estas situaciones:

“...han llegado masturbándose así en plena bomba. Y sí le llaman a la policía y ellos se los llevan...Es que ese es un aviso, pues algunos hombres que acosan son muy recurrentes y más si la ven como que más tranquila...Además que yo digo que los hombres confunden muchas veces la amabilidad con, no sé, con el coqueteo, incluso las esposas, que han llegado a reclamarnos”.

En febrero del 2020, una de las Rendichicas de esta estación fue reportada como desaparecida, unos días después, fue hallado su cuerpo con agresiones sexuales y golpes. La persona que cometió este feminicidio, según sus compañeras de trabajo, intentó ser amigo de Marbella; cuando ella lo rechazó, empezó a acosarla. Llegó a colocar un dispositivo en el automóvil de ella para seguirla, robó las llaves de su casa, la secuestró y después de ejercer violencia física y se-

xual contra ella, la asesinó<sup>3</sup>. Este doloroso hecho da cuenta de la vulnerabilidad que implica la hiperfeminidad productiva y la sexualización soterrada que se construye con esta lógica organizacional. De acuerdo a la tipología de feminicidios elaborada por Monarrez (2010), este caso se podría clasificar como un feminicidio sexual sistémico, atendiendo a los motivos y acciones involucradas en este asesinato<sup>4</sup>. Sin embargo, ¿se podría clasificar también como un feminicidio por ocupaciones estigmatizadas?

Esta situación nos generó sentimientos de frustración, impotencia y dolor; y nos llevó a pensar que ningún proceso de democratización podrá avanzar sin la erradicación de estas violencias.

## EL MUNDO DE VIDA PROPIO: ENTRE LA MATERNIDAD Y LA CONYUGALIDAD

Figura 3. Fotograma de “[La gasolinera rosa](#)” Vizcarra (2021)



<sup>3</sup> Consultar la nota: <https://noticiasya.com/san-diego/2020/03/01/femicida-acusado-fue-a-funeral-de-victima-con-camisa-de-ni-una-mas/>.

<sup>4</sup> El feminicidio sexual sistémico es el asesinato de niñas y mujeres por ser mujeres, cuyos cuerpos expropiados han sido torturados, violados, asesinados y depositados en lugares públicos (Monarrez, 2010).

Lucía nos dice que está casada; justo unas semanas después de entrevistarla se realizaría la ceremonia civil y luego la religiosa. Llegó a Tijuana, siendo muy joven y fue porque su novio (actual esposo) la convenció de que se emigrara para estar con él. En un principio, vivían con lo mínimo, ella lo recuerda como un momento muy difícil, más cuando nació su hija. Tuvieron momentos difíciles de inestabilidad y precariedad, hasta que obtuvo el empleo en Rendichicas.

Cuando empezó ya en el puesto de despachadora, su salario le alcanzaba muy bien para cubrir sus gastos. Entonces, decidió pedirle a su pareja que dejara de trabajar y se dedicara a cuidar a su hija. Así estuvo varios años, con los roles de género tradicionales cambiados, ella era la proveedora y él asumió completamente las tareas del hogar. Sin embargo, Lucía empezó a batallar con los gastos y le pidió a él que consiguiera un trabajo, hasta que logró que lo emplearan en Rendichicas, como parte del mantenimiento. De ahí, por medio de una cliente, consiguió un mejor empleo y hoy en día ambos trabajan, compartiendo las responsabilidades del cuidado de su hija y de las tareas de la casa. Lucía reconoce que antes él tenía ideas machistas pero que ha cambiado por su experiencia. En este ámbito, se puede decir que Lucía representa un tipo distinto de conyugalidad con roles compartidos y en una relación más equilibrada respecto a la familia más tradicional. Su incorporación al trabajo remunerado, le permitió ganar autonomía económica y negociar con su pareja, equilibrando las cargas de trabajo en el hogar.

En cambio Julia enviudó joven y se quedó como jefa de familia con tres hijos; llegó a Tijuana precisamente al poco tiempo de quedarse sola, siguiendo a sus padres y hermanas que habían emigrado años antes hacia Tijuana. Se ha apoyado en su madre para el cuidado de sus hijos y actualmente tiene una pareja, con quien intenta vivir juntos pero con muchas tensiones. Ella es la que tiene mayores ingresos económicos, por lo que piensa que por ser la principal proveedora, tiene la prerrogativa de tomar todas las decisiones dentro del hogar; ella es la que debería mandar. Quizás podríamos pensar en una forma de masculinización de la subjetividad, lo cual genera nuevas tensiones en la vida conyugal, sobre todo, en familias reconstruidas. Además, Julia ha vivido con un padre con posiciones machistas, pues a pesar de que las tres hermanas son mujeres fuertes, que tienen un empleo y capacidad adquisitiva, no tienen el reconocimiento de su padre, quien las cuestiona continuamente y se burla de ellas:

“No, mi papá era de los que decía ‘¿Para qué estudian? Si después el marido no las va dejar trabajar o...’. Como diciendo ‘A lo mejor ni todo el dinero invertido y para nada’, ...mi papá pensaba que nos dedicaríamos a las carnicerías y sí, yo le ayudaba y sí aprendí a cortar carne, a cortar un bistec, a hacer chorizo.”

“Mi papá nos echa carrilla, porque con el Facebook ya ve que salen cosas...y sale un hombre así parado y dice ‘Sé que estás ahí mujer con carro, casa propia... Ja, ja, ja, ja, Te estoy buscando para que me mantengas’”.

También Julia ha pasado por la resistencia de su pareja más reciente a que participe en el trabajo remunerado, en particular en su trabajo como despachadora de gasolina: “...luego le empezó a disgustar que yo trabajara en la gasolinera, me dijo ‘No, ya salte de ahí y mejor busca otro trabajo’”.

Las familias reconstruidas enfrentan distintas tensiones; aunque se presentan oportunidades para una conyugalidad en la que los dos contribuyen en los ingresos y pueden mejorar sus condiciones de vida, también se experimentan múltiples tensiones por los compromisos económicos y emocionales implicados en los procesos de divorcio y el inicio de nuevas relaciones conyugales.

Julia piensa que en Tijuana las mujeres pueden ser más independientes respecto a sus parejas, así lo explica:

“..yo creo que aquí en Tijuana la mayoría de las mujeres somos así, somos más independientes, porque llega mucha gente de otros lados, bueno llegamos de otros lados, pero venimos con otras creencias, con otra forma de vivir. Porque allá que mi marido me va a andar dejando trabajar en una gasolinera, no, no, no, tú te quedas en la casa y yo voy a trabajar y yo soy el que traigo el sustento y tú te quedas en la casa.”

La narrativa de Adela, que es la más joven de las seis, se centra en sus experiencias de embarazo y parto. Es un caso de embarazo adolescente y subsecuente, pues al poco tiempo de tener a su primer hijo se volvió a embarazarse. En su narrativa, la vida en pareja tiene poca importancia, ella desde muy joven dice que tenía otra mentalidad, que lo central en su vida era trabajar para tener sus propios medios de subsistencia; siendo ella tijuana quizás podría estar representando el tipo de feminidad al que se refería Julia. Aunque, de nueva cuenta, en el testimonio de Adela, aparece la referencia a los conflictos porque su pareja no quería que ella trabajara, sin referirse específicamente a su trabajo como despachadora de gasolina. Lo que da cuenta de la continuidad en la resistencia masculina hacia la autonomía económica de las mujeres.

Antes de su primer embarazo, siendo menor de edad, ya trabajaba en una heladería. Actualmente, está separada del padre de sus hijos pero piensa que tal vez puedan volver a estar juntos, por lo pronto su madre es quien más contribuye en las tareas del cuidado de sus hijos, aunque vive con ambivalencia y pesar la lejanía que percibe de la vida de sus hijos, como suele ocurrir entre las mujeres con doble presencia. Dado que es relativamente reciente su experiencia de embarazo, elaboró con detalle los momentos difíciles de sus embarazos, dando cuenta de la discriminación, la falta de servicios públicos dignos y lo inapropiado de los espacios públicos para las mujeres, mostrándonos con su narración un cuadro muy común de la violencia obstétrica que viven las madres adolescentes.

Las otras tres entrevistadas son madres, jefas de familia, se encuentran separadas, algunas con procesos más difíciles que otras, pero que han podido superar por contar con una fuente segura de ingresos. Algunas de ellas, han vivido la

presión de sus parejas por querer salir a trabajar, especialmente como despachadoras de gasolina, como señala Doris refiriéndose a su pareja “...*fue buen padre y participaba en el cuidado de su hijo, pero sí tuvo celos cuando ella gana más que él*”. Tiene un año de haberse separado, tuvo que salir de la casa que era de él y, actualmente, le pasa una cantidad semanal para los gastos de su hijo.

Por su parte, Katy y Estela, que son madres de jóvenes adolescentes, relataron las dificultades para legitimarse frente a sus hijas e hijos como autoridad en la familia, enfrentando continuas tensiones y conflictos por la necesidad de poner límites, especialmente durante la adolescencia cuando están en la etapa de redefinición de sus identidades.

## CONCLUSIONES

En este artículo iniciamos proponiendo una aproximación teórica para el estudio de la apropiación y la resistencia a una cultura laboral, basada en la *hiperfeminidad productiva* como lógica organizacional. Pensamos en abordar el trabajo de las despachadoras de gasolina transitando desde el planteamiento de la sociología de la vida económica, que reconoce la imbricación de la dimensión social en las decisiones económicas de las personas, hasta recuperar las propuestas que surgen tanto de la economía feminista como del pensamiento marxista. Es así que reafirmamos la interrelación de los ámbitos de producción y reproducción, a través del trabajo emocional y de cuidado, mientras que el concepto de trabajo vivo nos ha sido útil para referirnos a la emergencia de subjetividades en y por el trabajo, lo cual involucra procesos de identificación laboral y de negociación intersubjetiva. También nos ha conectado con la dimensión emocional y la práctica del *sentipensar* en el proceso de investigación.

En términos de la apuesta epistemológica de la fenomenología, nos interesó analizar la experiencia de vida de las mujeres que se emplean en esta empresa, por lo que seleccionamos como estudio de caso, la estación Soler de Tijuana. Nos aproximamos a su experiencia por dos vías, por medio de entrevistas y a través de la antropología visual, que implicó generar un [registro audiovisual](#) (Vizcarra, 2021) en tiempo presente y en el lugar de trabajo.

Se profundizó en el conocimiento de cómo opera la lógica organizacional de la *hiperfeminidad*, ya que describimos diversos marcadores (signos) en el espacio, discursos e imaginarios en formación que construyen un tipo de feminidad asociado con esta ocupación y que es parte del valor del servicios.

Una aportación empírica a la discusión sobre la separación del trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres es que se da cuenta del trabajo emocional involucrado tanto en el trabajo productivo como en el trabajo de cuidado, confirmando desde otro ángulo el *continuum* entre el ámbito de la producción y el doméstico. Asimismo, se identifican distintos proyectos de vida y subjetividades que se puede clasificar en: 1) quienes ven este trabajo como tem-

poral y que proyectan avanzar hacia la formación de una profesión o un oficio desde una posición subjetiva *práctica*; 2) quienes negocian desde una posición subjetiva *realista* que les permite apropiarse y ser parte de la cultura laboral de Rendichicas; y 3) quienes negocian desde una posición de *resistencias* y que empiezan a elaborar un discurso crítico hacia las condiciones de trabajo y la ambigüedad del discurso gerencial de empoderamiento femenino. Sin embargo, también mostramos las ambivalencias y las negociaciones que nos llevan a insistir en la flexibilidad y el carácter dinámico de las subjetividades.

Por otra parte, la negociación estratégica de distintas pertenencias puede entrelazarse con más claridad en las narrativas, siendo la más evidente entre su identificación como madres y Rendichicas, en otras se suma la vocación fuera del trabajo. Mientras que en el cortometraje se observa la negociación entre un tipo de feminidad y el imperativo del trabajo en una estación de gasolina (cuando vemos -por ejemplo- las uñas arregladas manipulando la manguera o interviniendo en el motor del auto).

La ambigüedad del discurso gerencial que conlleva la reproducción de la cosificación de las mujeres pudiera estar contribuyendo a la estigmatización de las mujeres con esta ocupación, sobre todo si consideramos la propuesta de Wright (2007) respecto al discurso de la mujer pública. Según la autora citada, el tropo “mujer pública” no solo se refiere a aquellas mujeres que se prostituyen, sino también a las mujeres que por su presencia en la vía pública, en las calles, bares y otros espacios (como podrán ser las estaciones de gasolina), se transforman en la figura de la mujer contaminada por la calle y que contamina todo lo asociado a ella, por tanto, que puede ser objeto de desecho. Es en esta dirección que el feminicidio de Marbella, puede estar asociado a la *hiperfeminidad productiva* de la cultura laboral de Rendichicas y a una sexualización, aunque menos evidente que aquella que se presenta en otras ocupaciones.

Si bien se muestra la exposición en el espacio público de las despachadoras, se requiere una investigación específica que involucre tanto a las y los clientes como a la comunidad, para dar cuenta si ocurre y cómo se configura un proceso de estigmatización de esta ocupación. Por lo pronto, cabe señalar que esta experiencia debería ser retomada por las autoridades correspondientes, para garantizar que la empresa efectivamente cuente con mecanismos de protección a las trabajadoras y que la certificación obtenida no quede solamente como un procedimiento hueco y espurio.

Finalmente, a través del cortometraje, señalamos que fue posible representar las rutinas de trabajo y acercarnos a la corporalidad involucrada, ya que se capturan movimientos, prácticas, rostros, emociones, sentires y formas de vestir y hacer el trabajo en Rendichicas. De esta manera, se evoca la dimensión humana del trabajo, cobrando sentido la noción de trabajo vivo.

## REFERENCIAS

- Carrasco, C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto reproducción, *Ekonomiaz*, 91, 53-77.
- Carrasquer, P.; Torns, T.; Tejero, E. y Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*, 55, 95-114.
- Casey, E. S. (1996). "How to Get From Space to Place in a Fairly Short Stretch of Time: Phenomenological Prolegomena". En Steven, F. & Basso, K. H. (eds.), *Senses of Place* (13-46), Santa Fe: School of American Research Press.
- Dubar, C. (2000). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. España: Bellaterra.
- Dubet, F. (1989). De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto. *Estudios Sociológicos*, 7(21), 519-545.
- Dussel, E. (1994). "Trabajo vivo y filosofía de la liberación latinoamericana". En Dussel, E., *Historia de la filosofía latinoamericana y filosofía de la liberación* (205-219). Bogotá: Nueva América
- Echeverría, B. (2008). *Modernidad y anti-modernidad en México*, Ponencia en el Seminario La modernidad: versiones y dimensiones, Universidad Nacional Autónoma de México. <http://www.bolivare.unam.mx/ensayos/Modernidad%20y%20antimodernidad%20en%20Mexico.pdf>
- Figari, C.A.S. (2020). "El cotidiano laboral en grandes corporaciones: El saber hacer en la disputa capital/trabajo". En Palermo, H. y Capogrossi, M.L (eds.). *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (265-297), Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Grimshaw, A. y A. Ravetz (2009). *Observational Cinema: Anthropology, Film, and the Exploration of Social Life*. Bloomington: Indiana University Press.
- Granovetter, M. y Swedberg, R. (eds.) (1992). *The Sociology of Economic Life*. Boulder, San Francisco y Oxford: Westview Press.
- Hochschild, A.R. (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Madrid: Katz.
- INMUJERES, (2012). *Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género*. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/27227/Guia-meg-2012.pdf>
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- MacDougall, D. (2006). *The Corporeal Image: Film, Ethnography, and the Senses*. Princeton: Princeton University Press.
- Massey, D. (2005). *For Space*. London: Sage Publications Ltd.
- McDowell, L. (2009). *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*, India: Wiley-Blackwell.

- Monárrez, J. (2010). "Las diversas representaciones del feminicidio y los asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez, 1993-2005". En Monárrez, J.; Cervera, L.; Fuentes, C. y Rubio, R. (eds.). *Violencia contra las mujeres e inseguridad ciudadana en Ciudad Juárez. Tijuana / México (353-358)*. México: El Colegio de la Frontera Norte / Miguel Ángel Porrúa.
- Pérez Orozco, A. (2006). Perspectivas feministas en torno a la economía: El caso de los cuidados, Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. [http://www.gemla-c.org/attachments/article/338/amaia%20perez%20orozco\\_2006.pdf](http://www.gemla-c.org/attachments/article/338/amaia%20perez%20orozco_2006.pdf)
- Salzinger, L. (2003). *Genders in production. Making workers in Mexico's global factories*, Berkeley: University of California Press.
- Scott, J. C., (1985), "Normal Exploitation, Normal Resistance". En *Weapons of the Weak. Everyday Forms of Peasant Resistance* (28-48), New Haven y Londres: Yale University Press.
- Solís, M. (2019). Hiperfeminidad y ambivalencia en la cultura organizacional de las gasolineras en el norte de México, *Géneros*, 26 (26), 41-61.
- S/n (2018). Grupo Rendilitros. Fortalece a mujeres en sector energético, *Bien Informado*, 12-13. [https://issuu.com/bien\\_informado/docs/baja\\_mayo\\_web](https://issuu.com/bien_informado/docs/baja_mayo_web)
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Cátedra.
- Vizcarra, M. (Directora) (2021). *La gasolinera rosa*. <https://vimeo.com/654209377/64fc3c817e>.
- Wright, M. (2007). "El lucro, la democracia y la mujer pública: estableciendo conexiones". En Monárrez, J. y M. Tabuenca (eds.). *Bordeando la violencia contra las mujeres en la frontera norte de México* (49-81), México: El Colegio de la Frontera Norte / Miguel Ángel Porrúa.
- Zelizer, V. A. (2011). *Economic life: How culture shapes the economy*, Princeton: Princeton University Press.