

**La proliferación del
sistema de subcontrataciones
en la industria del vestuario
en Chile como fuente de la
precarización del empleo
femenino**

**Ximena Díaz
Sonia Yáñez**

Documento de Trabajo

**Centro de Estudios de la Mujer
Santiago, enero de 1998**

INDICE

Introducción.....	2
I. Factores impulsores de la proliferación de la subcontratación en la industria de la confección.....	6
1.1. Cambios de la normativa legal.....	6
1.2. Apertura comercial, crisis estructural, reestructuración competitiva y orientación hacia exportaciones.....	9
II. Modalidades del subcontrato en la industria del vestuario como fuente de la precarización del empleo femenino.....	15
2.1. Acumulación flexible deformada.....	15
2.2. Relaciones empresas mandantes - talleres satélites - trabajo industrial a domicilio: casos de cadenas de subcontratación en la confección.....	21
III. El nivel de talleres en las cadenas de subcontratación en la confección del vestuario.....	34
3.1. Los talleres domésticos-familiares.....	36
3.2. Talleres prestadores de servicios y con producción propia.....	42
IV. El trabajo a domicilio en las cadenas de subcontrataciones en la confección	53
Referencias bibliográficas.....	62

INTRODUCCION

La reestructuración competitiva de la economía chilena que acompaña la inserción internacional tiene importantes efectos sobre el mundo del trabajo. Particularmente la flexibilización productiva y laboral dirigida a aumentar la competitividad de las empresas en mercados cada vez más globales, incide crecientemente en el empleo y ejerce grandes tensiones sobre la normativa e institucionalidad económica, social y laboral vigentes.

Una de las estrategias de adaptación de las empresas frente a las nuevas exigencias de competitividad que mayor acogida ha tenido entre los empresarios en el país, es la externalización de actividades a través de la subcontratación. Las modificaciones en la organización empresarial que se han dado en el marco de estos procesos -tanto en su forma vertical como horizontal- involucran importantes cambios en la división social y sexual del trabajo. La extensión del trabajo en régimen de subcontratación, a su vez, constituye una alteración importante de la modalidad tradicional o "típica" de contratación laboral. De hecho, el trabajo subcontratado es, hoy en día, bastante extendido en la economía chilena; y -como otras formas atípicas de empleo que excluyen elementos propios de la relación laboral tradicional¹- está vinculado, en la práctica, muy a menudo a la pérdida de derechos laborales y sociales de los(as) trabajadores(as), dando lugar a empleos con bajas remuneraciones, inestables y desprotegidos, es decir, empleos precarios² o de mala calidad.

¹ Las formas del empleo atípico, tales como los contratos a plazo fijo, por obra o servicio, temporales o eventuales, a tiempo parcial y de horarios flexibles, entre otras, se caracterizan por su alejamiento de la forma típica o tradicional de contratación (empleo típico), excluyendo algunos elementos que antes eran consustanciales a toda relación laboral como son el contrato de duración indefinida, jornada completa, servicios continuos y efectuados permanentemente en la empresa y con clara identificación del empleador, previsión social y protección legal de ciertos derechos, como son la posibilidad de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente (Guerra, 1994).

² Se entiende por empleo precario a aquél que cumple con todas o algunas de las siguientes características: 1) La ausencia de un contrato de trabajo indefinido sustituyéndolo por contrataciones (escrito o verbal) a plazo fijo, por obra y servicio, de temporada o eventuales. Esto es la perspectiva de la "inestabilidad", es decir, el empleo puede interrumpirse en cualquier momento; 2) El empleo tiene bajo o nulo acceso a la seguridad social (previsión, salud) y no representa un respaldo de la legislación laboral (despido, derecho de afiliación sindical y negociación colectiva, etc.). Eso es la perspectiva de la "inseguridad"; 3) El empleo es insuficiente en términos de remuneraciones, por ejemplo, en el caso de trabajo a tiempo parcial. Eso es la perspectiva de la "insuficiencia". (Guerra, 1994) Aún cuando parte de estas características no son propias per se de las contrataciones atípicas, existiendo empresas que cumplen con las normas laborales y previsionales y que ostentan buenas remuneraciones, condiciones de trabajo y relaciones laborales, en términos generales en el país, el empleo atípico tiende a realizarse hoy día en condiciones de mayor debilidad que el empleo en las modalidades tradicionales (Echeverría, 1996).

En el presente estudio se analizan las consecuencias de la proliferación del sistema de subcontrataciones para la situación de las trabajadoras en la industria de la confección en Chile. Este específico escenario de acumulación flexible que da lugar a multifacéticos eslabonamientos productivos y comerciales que van desde la empresa contratante o mandante, al taller satélite y hasta el trabajo industrial a domicilio, ha influido, en forma notoria, en las condiciones de los(as) trabajadores(as) del ramo, la calidad del empleo, en términos de modos de contratación, estabilidad laboral, niveles de remuneraciones, derechos laborales y sociales, etc. Los antecedentes recopilados muestran que en la industria de la confección donde la externalización de actividades a través de la subcontratación responde a una situación muy generalizada, se han integrado grandes contingentes de mujeres bajo condiciones desmedradas de empleo. Se observa que la rentabilidad de los talleres contratistas para las empresas contratantes se basa, con frecuencia, en formas atípicas de contratación, tales como trabajo temporal, transitorio o a plazo fijo, que excluyen la estabilidad laboral; todas estas vinculadas generalmente a bajos salarios, extremadamente largas jornadas y una total o parcial desprotección legal. Esto cobra especial fuerza en el caso del trabajo industrial a domicilio. (ver capítulos III y IV) Cabe señalar que este último nivel de producción subcontratada es un segmento de las cadenas productivas y de comercialización que escasamente aparece en los estudios sobre esta materia, debido, por una parte, a las dificultades inherentes a la obtención de información; y, por otra parte, porque el trabajo a domicilio a veces simplemente no es considerado trabajo industrial, vale decir, como parte del circuito productivo de las empresas mandantes.

Estas situaciones se producen, como se muestra, en parte, en los capítulos I y II, por varios factores. Están determinados, entre otras cosas: a) por la institucionalidad económica y laboral existente en el país, vale decir, la cuasi ausencia de un régimen regulatorio moderno que garantice un desarrollo económico eficiente y relaciones laborales equitativas; b) la naturaleza de los procesos de apertura comercial que han tenido nefastas consecuencias para las empresas de la industria de la confección; c) el predominio de estrategias de reestructuración competitiva del sector basadas en la reducción de costos y particularmente de costos laborales sobre otras que intentan un mayor equilibrio entre productividad, costos y calidad; d) la fragilidad de los tejidos productivos y la crisis estructural del sector confecciones, e) la estructura y calidad de la fuerza de trabajo disponible y f) la atomización y la debilidad del actor sindical y el predominio de relaciones laborales de tipo tradicional, donde prevalecen estrategias confrontacionales por sobre la búsqueda de acuerdos y la cooperación (Frías, 1994).

El ramo del vestuario (ítem 322 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme, CIIU) es uno de los sectores de la economía nacional que hoy en día más presentan

trabajo en régimen de subcontratación³. Está conformado por aproximadamente 2.700 empresas de variado tamaño, con predominio de medianas, pequeñas y microempresas (Instituto Textil de Chile). Según las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en la confección trabajaron en el año 1995 107.560 personas, equivalente al 13,1 por ciento del total del empleo industrial. De estos, un 76,8 por ciento eran mujeres, equivalente al 38,7 por ciento de la fuerza laboral femenina en la industria manufacturera, que se encontraban trabajando mayoritariamente (un 62,9 por ciento) en establecimientos de tamaño inferior a las 10 personas ocupadas, es decir en la microempresa, así como en su domicilio (INE, Encuesta Nacional del Empleo, trimestre julio-agosto de 1995).⁴

La externalización y subcontratación de actividades en la industria del vestuario en Chile no es un fenómeno reciente. Sin embargo, existe evidencia que ha adquirido una mayor importancia desde la década de los ochenta.⁵ Los datos respecto a los cambios ocurridos en los últimos años en la composición del empleo femenino y masculino por categoría ocupacional y tamaño de empresa en el rubro sugieren además, que la subcontratación en la confección ha afectado en primer lugar a las trabajadoras. Las cifras oficiales disponibles al respecto indican que las mujeres -que se concentran en la industria del vestuario en primer lugar en ocupaciones de costura- están siendo empleadas crecientemente fuera de las empresas en categoría de cuentapropistas; mientras que los hombres -que trabajan en su mayoría en la administración y en el corte- elevaron su porcentaje a nivel de empresas.⁶

³ Actualmente, no existe una definición unívoca y ampliamente aceptada del concepto del "trabajo en régimen de subcontratación". En este estudio se asumirá el concepto que propone la OIT (1997), que reconoce como tal también aquellas situaciones laborales que se dan en el caso de la subcontratación de la producción de bienes y/o de la prestación de servicios, aún cuando el carácter comercial de la relación entre los agentes económicos involucrados sea indiscutible. Este es el tipo de relación que se establece a lo largo de las cadenas de subcontratación en el rubro de la confección en Chile entre las empresas contratantes, por un lado, y los talleres contratistas, por otro lado, y que se distingue de la subcontratación del trabajo (ver al respecto Echeverría 1996 y 1997).

⁴ A diferencia de la Encuesta Nacional Industrial Anual (ENIA) que mide el empleo sólo desde los establecimientos con 10 trabajadores y más, la Encuesta Nacional del Empleo mide el empleo a través de una muestra de hogares y considera, de este modo, las microempresas y el trabajo a domicilio parcialmente.

⁵ La Encuesta Nacional Industrial Anual (ENIA) del INE exhibe datos sobre el "costo de trabajos efectuados por contrato" (trabajos subcontratados) y "trabajos efectuados por cuenta y con materiales de terceros" (trabajos efectuados en calidad de contratista), los que permiten ciertas estimaciones sobre la extensión del sistema de subcontrataciones en la industria manufacturera. Según estas cifras, se registra un notable aumento de las prácticas de externalización y subcontratación de actividades entre 1985 y 1995 en la industria del vestuario, por sobre la dinámica registrada para la industria manufacturera en su conjunto. (Reinecke, 1997)

⁶ Según los datos de la Encuesta Nacional del Empleo del INE, trimestres octubre-diciembre, entre 1992 y 1995, el porcentaje de las mujeres que trabajan en empresas de la confección con diez y más trabajadores disminuyó del 46,0 por ciento al 37,1 por ciento; mientras que el de los hombres aumentó del 68,9 por ciento al 72,1 por ciento. El porcentaje de las mujeres que trabajan en establecimientos de

Entre los propósitos del estudio está establecer tendencias y patrones que permiten explicar los efectos de la masificación del sistema de subcontrataciones sobre las trabajadoras, aportando, de este modo, a la profundización en el análisis acerca de cómo se reproduce la segmentación sexual del mercado de trabajo y se convierte en precarización, a partir de atribuciones de género, entre otras. Se indaga en qué medida los derechos laborales y sociales de las trabajadoras involucradas en las cadenas de subcontratación de la confección quedan resguardados por las normas y la institucionalidad económica, laboral y social vigentes, a fines de identificar zonas de desprotección, es decir, situaciones donde el resguardo de los derechos laborales y sociales de las trabajadoras no se encuentra garantizado. Esto permitiría, a su vez, orientar sobre líneas políticas y demandas de regulación, sea de fuente legal o extralegal en el marco del desarrollo de relaciones laborales autónomas.

Los resultados preliminares presentados en el presente informe serán insertadas más adelante en un estudio más amplio en curso sobre *"Género, flexibilización e inserción laboral femenina: tópicos para un crecimiento con equidad"*, con el cual se pretende diagnosticar y visualizar los efectos de diferentes modalidades y escenarios de flexibilidad productiva y laboral sobre el empleo de hombres y mujeres y proveer de argumentos para la modernización de la normativa laboral y social tendientes a contrarrestar la discriminación laboral de género y mejorar la calidad de los empleos.

El estudio se basa en entrevistas y visitas de un total de diez empresas mandantes o contratantes, 20 talleres satélites y diez talleres que prestan esporádicamente servicios a empresas contratantes, de distintos tamaños, así como en entrevistas con 60 trabajadoras de talleres y cien trabajadoras a domicilio, con informantes claves (dirigentes sindicales, empresarios, funcionarios públicos y académicos), además la revisión de estudios anteriores y estadísticas. Se aseguró a todas las empresas y personas involucradas el anonimato, por lo cual en el texto del presente informe se refiere a las empresas estudiadas con un código E1...EX, a los talleres con un código T1....TX y a las trabajadoras a domicilio entrevistadas con un código D1...DX.

Cabe señalar que la realización de este estudio enfrentó durante su fase de trabajo en terreno varios problemas, tales como una actitud de desconfianza por parte de algunos(as) dueños(as) de talleres y empresas que se tradujo en omisión de parte de la información solicitada, en alteración de información y/o en la no aceptación de una segunda entrevista para reforzar temas que hubiesen quedado débiles en la primera

9 y menos trabajadores descendió en el período mencionado del 11,5 por ciento al 9 por ciento, y el de los hombres aumentó del 6,6 por ciento al 8,2 por ciento. Al mismo tiempo, el porcentaje de trabajadoras por cuenta propia que cubre una buena parte del trabajo a domicilio, incrementó del 41,8 por ciento en 1992, al 52,5 en 1995; mientras el de los hombres en esta categoría ocupacional bajó del 23,2 por ciento al 18,4 por ciento. (Reinecke, 1997)

visita. Esto tenía como resultado que la información recogida no fue homogénea ni completa, hecho que se refleja en los datos que se exponen en el documento y que cubren la muestra de empresas y talleres tan sólo en forma parcial.

I. FACTORES IMPULSORES DE LA PROLIFERACION DE LA SUBCONTRATACION EN LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION

Entre los factores que han incidido en la masificación de la subcontratación en la industria del vestuario es posible distinguir varios que han operado simultáneamente e influido además en la modalidad que este proceso ha asumido en la industria estudiada (ver capítulo II). De hecho, el actual desenvolvimiento económico de la industria de la confección que incluye el fenómeno de la masificación del trabajo en régimen de subcontratación en desmedro de la estabilidad y calidad del empleo, opera sobre la base de cambios estructurales precedentes que implicaron tanto modificaciones del cuerpo normativo legal como la drástica apertura comercial y sus consecuencias sobre el sector.

1.1. Cambios de la normativa legal

Entre los factores que han estimulado la proliferación del sistema de subcontrataciones e influido en las modalidades que este asume en la industria del vestuario, destacan los cambios introducidos en la institucionalidad económica y laboral preexistente, introducidos a fines de los años setenta bajo el régimen militar. Cabe señalar que estas alteraciones de la normativa legal se caracterizaron por ser funcional al modelo económico implementado, vale decir, se expresaron en la forma de incentivos para que las empresas puedan mantenerse y consolidarse en mercados cada vez más abiertos sobre la base de la limitación de los derechos laborales y la precarización del empleo.

La desregulación de la normativa laboral que ha abarcado materias tales como el sistema de contrataciones y remuneraciones, las modalidades de despido, la extensión y estructura de la jornada laboral, la cobertura previsional y de salud, los derechos a sindicalización y negociación colectiva, ha tendido a aumentar el grado de segmentación del mercado de trabajo, ya que se ampliaban los ámbitos de desprotección hacia segmentos de trabajadores que se encontraban regulados y

protegidos con anterioridad a las medidas flexibilizadoras.⁷ De este modo, se sentaron las bases, en el ámbito laboral, para una masiva externalización y subcontratación de actividades. Vale decir, los cambios introducidos en la institucionalidad laboral regularon el tipo de trabajo ofrecido de tal forma, que este se adecuara a los requerimientos de la fragmentación del proceso productivo. En este sentido, el vínculo entre la masificación de cadenas de subcontratación en la industria de la confección y los cambios efectuados en la normativa laboral, ha sido directo.

De gran importancia, en este contexto, ha sido la derogación en el marco de la aplicación del Plan Laboral, de la normativa que regía en Chile desde el año 1931 sobre el trabajo a domicilio y que consideraba a dicha prestación como una especie de contrato de trabajo, estableciendo dispositivos referidos a la protección y los derechos laborales de los trabajadores respectivos. En la actualidad, los servicios prestados en forma habitual en el hogar no dan necesariamente origen a contrato de trabajo, de modo que al no estar reconocido como asalariado o trabajador dependiente, el trabajador a domicilio no goza de ninguno de los derechos laborales y sociales establecidos por la institucionalidad vigente. La Ley N° 18.018 que se publicó en agosto de 1981 con motivo de una adecuación general de las normas contenidas en el decreto Ley N° 2.200 de 1978 sobre Plan Laboral, estableció que no dan origen al contrato de trabajo "los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata". (Olate, 1995) Este es un cambio claro respecto de la normativa laboral anterior, la cual señalaba que todo empleador que diere trabajo a domicilio debía llevar un registro en el que se identificaba a los trabajadores, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración a percibir. También el empleador debía entregar al trabajador una libreta en que se indicasen la naturaleza y cantidad de la obra, fecha, el precio convenido, el valor de los materiales entregados y la fecha de la devolución de la obra. El salario debía pagarse íntegramente al trabajador y se establecerían tarifas, nunca inferior al mínimo. Como todos los trabajadores, los trabajadores a domicilio tenían derecho a todos los beneficios previsionales. Si bien, la Ley 19.250 del año 1992 dictada bajo la administración de Patricio Aylwin modificó esta fórmula absoluta que excluía definitivamente al trabajador a domicilio de la laboralidad, permitiendo que si se

⁷ Así, para lograr una mayor flexibilidad en el mercado del trabajo -entendida como una condición necesaria para una mayor capacidad de adaptación de las empresas en un contexto de transformaciones productivas e intensa competencia- la nueva institucionalidad laboral otorgó, entre otras cosas, amplia permisividad a los empleadores para la ruptura unilateral de los contratos. Asimismo fueron removidas las disposiciones relativas a la vigencia de salarios mínimos para determinados grupos de trabajadores y tarifados por sectores económicos. Se limitó el derecho a la sindicalización y los alcances y contenidos de la negociación colectiva y se eliminó la obligación que tenían los empleadores de remitir a la Inspección del Trabajo las copias de la documentación referida a los contratos celebrados, restringiéndose así el soporte principal para controlar el cumplimiento de la propia normativa laboral. (Velásquez, 1993)

pueden comprobar los elementos constitutivos de una relación laboral, esta así se reconozca, la situación desprotegida de los trabajadores a domicilio se mantiene hasta hoy.⁸

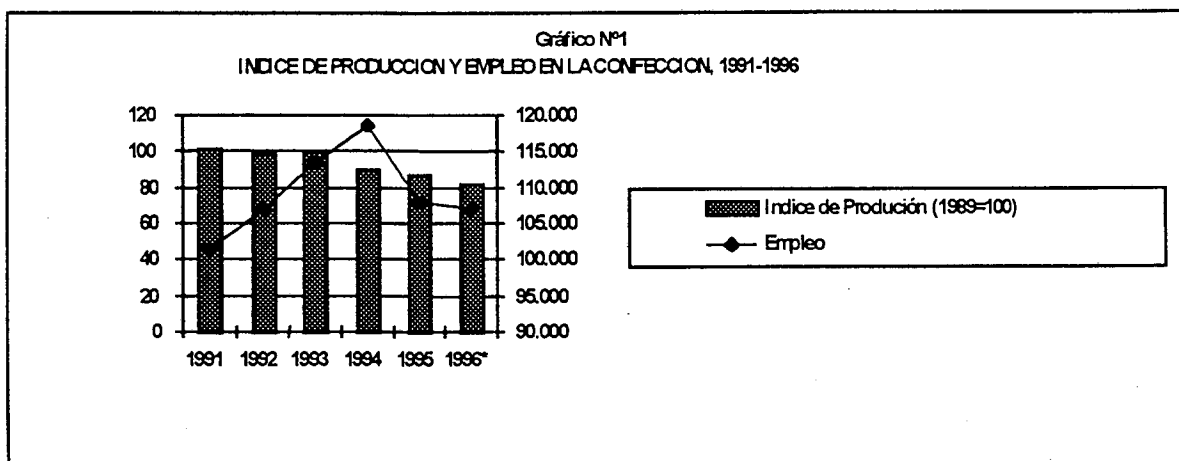
Específicamente, la subcontratación en la confección se ha visto estimulada con la derogación de la Ley 16.757 de 1968, por vía de decreto en el marco de la aplicación del Plan Laboral en 1979. Esta ley regulaba la subcontratación, excluyendo, entre otras cosas, la utilización de contratistas respecto de las labores inherentes a la producción principal y permanente de la empresa. Sólo se podía contratar servicios externos tratándose de labores de producción especializados encomendados a una empresa establecida que pagara patente. Con estas disposiciones se cautelaba que la subcontratación no disputara terreno a los trabajadores permanentes de las empresas, restringiéndose su ámbito a actividades específicas que no constituyeran el giro principal de la empresa. Se impedía el funcionamiento de contratistas informales, sin garantía de solvencia, prestándose para eludir las responsabilidades legales frente a los trabajadores. Actualmente, sólo el Artículo 64 del Código del Trabajo regula la subcontratación, estableciendo que la empresa mandante será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afectan a la empresa contratista respecto a los trabajadores contratados por esta última. (López, 1996) Con esta modificación se permitió la contratación de terceros en cualquier etapa del proceso productivo, lo que explica el fenómeno de la creciente externalización de actividades propios del giro específico y principal de las empresas, práctica que constituye, como se muestra en el capítulo II, una de las características principales de la subcontratación en la industria del vestuario. Un paso importante para la masificación del sistema de subcontrataciones en la industria de la confección ha sido también el cambio en el sistema tributario, que eliminó un factor que incentivaba la integración vertical por la vía de pasar de un esquema de impuesto a la compraventa hacia el impuesto al valor agregado. Este último, en la medida en que castiga sólo el valor agregado incorporado, sin importar el número de transacciones que se realicen a lo largo de la cadena productiva, actúa como incentivo para la desintegración vertical de las empresas. (Velásquez, 1993 y Echeverría, 1997, entre otros)

⁸ Esto se debe a que, en la práctica, resulta extremadamente difícil que la prestación de trabajo a domicilio se haga bajo los supuestos de la laboralidad establecidos en la ley que se orientan en cánones tradicionales de subordinación y dependencia indicativos de la naturaleza laboral de una prestación de trabajo, tales como incorporación del trabajador a la plantilla de la empresa, cumplimiento de un horario de trabajo, sujeción a las instrucciones del empleador en la ejecución del servicio que se trata, etc. Estos dispositivos son evidentemente insuficientes para demostrar la laboralidad del vínculo contractual en el caso del trabajo a domicilio, donde se dan otras modalidades de dependencia y subordinación. (López, 1997)

1.2. Apertura comercial, crisis estructural, reestructuración competitiva y orientación hacia exportaciones

Desde la década de los setenta en adelante, el rubro del vestuario se ha visto afectado por importantes cambios comerciales ocurridos a nivel mundial, así como por las nuevas políticas económicas aplicadas en el país. De hecho, fuera de la alta sensibilidad del sector ante los ciclos económicos (la industria de la confección fue una de las más golpeadas por las recesiones de los años 1975 y 1981/82), lo que más impacto en su situación, han sido indudablemente las políticas de la apertura comercial indiscriminada que se impulsaron en Chile a mediados de los años setenta y que terminaron bruscamente con los altos niveles de protección industrial, exponiendo al rubro del vestuario a una intensa competencia, particularmente de precios. La crisis estructural que atraviesa el sector se refleja, entre otras cosas, en pérdidas importantes de participación en el mercado nacional, una disminución de la producción doméstica y del número de industrias, así como en la expulsión de grandes contingentes de trabajadores calificados en los oficios propios del sector de las empresas.

Si bien, superada la crisis de 1981-82 la industria de la confección tuvo una notable recuperación durante el período 1983-1989, en 1991 volvió a entrar en un ciclo depresivo. Particularmente desde 1993/94 el rubro del vestuario ha enfrentado dificultades cada vez mayores para llegar al mercado interno. Los datos exhibidos a continuación evidencian un estancamiento y luego una notable disminución en la producción en el último quinquenio. Este hecho se refleja también en una disminución del empleo en el rubro desde 1994 (ver Gráfico N°1).



*Datos para 1996 preliminar.

Fuente: Elaboración propia en base de datos del Banco Central, Boletín Mensual, N° 818, Abril 1996, y N° 827, Enero 1997; Encuesta Nacional del Empleo, INE, octubre-diciembre de cada año.

En el diagnóstico empresarial, el incremento desproporcionado de artículos de todo el mundo a precios subvaluados, mercaderías internadas como saldo de temporada y ropa usada (ver Cuadro N°1), son las causas básicas del deterioro del sector. (Instituto Textil de Chile, "El Diario", 4 de noviembre de 1996) De hecho, desde el año 1990 las importaciones de vestuario dispararon, y si éstos, según los cálculos de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), alcanzaban en 1990 el 30,3 por ciento del consumo nacional; en 1995, este porcentaje había aumentado al 50,4 por ciento. Si bien, las exportaciones del sector también aumentaron en los últimos años, este incremento no logró compensar las pérdidas de participación en el mercado local. (Reinecke, 1997)

Otro factor que explica la crisis estructural que atraviesa la industria de la confección nacional es indudablemente su baja productividad. Las cifras disponibles al respecto indican que la productividad en el rubro vestuario chileno es muy inferior no tan sólo a la alcanzada en países industrializados, sino también en países latinoamericanos tales como Argentina, Brasil y México (Reinecke, 1996).

Cuadro N°1:
IMPORTACIONES DE LA INDUSTRIA DEL VESTUARIO, 1990-1996
(en miles de US\$, valores CIF)

Año	Prendas de Vestir*	Ropa Usada
1990	47,8	10,3
1992	141,1	21,7
1994	204,2	24,1
1996**	174,7	10,5

*no incluye ropa usada. ** meses enero-noviembre.

Fuente: Banco Central, Indicadores de Comercio Exterior, junio de 1996.

De esta situación han surgido varios factores que actúan como catalizadores de los procesos de externalización y subcontratación. Entre éstos se podría distinguir entre aquéllos que demandan una creciente fragmentación vertical del proceso productivo, por un lado; y, por otro lado, los que facilitan este proceso y hacen que sea rentable para las empresas que lideran las cadenas.

Los procesos que determinan la demanda por una creciente subcontratación están vinculadas a las estrategias de competitividad emprendidas por las grandes empresas de diseño, fabricación y comercialización de ropa, las cuales operan en un contexto de intensa competencia que indujo a tomar medidas en primer lugar para rebajar drásticamente los costos. Motivadas por incrementar sus niveles de eficiencia productiva, éstas han registrado un patrón común de racionalización de sus funciones, que consiste en la reducción de la dotación directa y permanente de personal, la especialización de la producción y eliminación de secciones, la actualización

tecnológica, reorganización del proceso del trabajo y externalización de fases del proceso productivo interno; todo esto acompañado por intentos de situarse en los mercados externos.

De hecho, puesto que los empresarios del rubro estiman que la industria de la confección tendrá -debido a la limitada demanda interna por productos del vestuario y la fuerte competencia de los productos importados- una futura reactivación basada fundamentalmente en las exportaciones, su estrategia es concentrar de manera creciente su producción y ventas hacia los mercados externos (Instituto Textil). A partir de 1985, es decir, con posterioridad a la crisis 1982-83, muchas empresas sobrevivientes de ésta como de la apertura comercial anterior, han realizado un importante esfuerzo para exportar, lo que les ha permitido colocar parte de su producción en los mercados foráneos. En 1996, las exportaciones del rubro textil-confecciones, básicamente radicadas en la confección, experimentaron un crecimiento del 14 por ciento respecto a 1995, no obstante al deteriorado tipo de cambio, pasando de US\$ 1,3 millones, en 1984, a cerca de 200 millones de dólares en 1996. Según las proyecciones, en 1997 las exportaciones textiles seguirán mostrando un gran dinamismo, con un aumento estimado del diez por ciento respectivo a 1996, para llegar a US\$ 220 millones. (Instituto Textil, "El Mercurio", 23 de diciembre de 1996, B 20, cifras preliminares).

En resumen, se espera que la industria del vestuario durante los próximos diez años inevitablemente viva un período de ajuste continuo, y que, aún cuando se corrijan las distorsiones de mercado mencionadas, la tendencia será hacia una disminución progresiva del número de firmas y del empleo, manteniéndose aquellos segmentos de la cadena productiva con efectivas posibilidades de competir en la economía globalizada (Programa Apoyo Sector Textil-Confecciones).

Por otro lado, destacan factores que, como se ha mencionado anteriormente facilitan la externalización vía subcontratación, es decir, actúan como "infraestructura" económica y social-laboral necesaria para la proliferación de la subcontratación en el ramo de la confección. Estos se relacionan en forma directa con los cambios en la estructura productiva y del mercado laboral del sector de la confección bajo los efectos de la crisis y de los procesos de reestructuración competitiva.

Un primer aspecto relevante constituyen los cambios referidos al número y tamaño de establecimientos. Entre 1979 y 1995, de acuerdo a las cifras oficiales, la industria de la confección sufrió mermas importantes en lo que se refiere al número de establecimientos, pérdida que afectó exclusivamente a los establecimientos de menor tamaño, es decir, los que contaban con entre 10 y 49 trabajadores ocupados. El número de estos establecimientos disminuyó en 145 unidades, equivalente al 41,1 por ciento del total de establecimientos con entre 10 y 49 ocupados existentes en 1979. Al mismo tiempo, los establecimientos con 50 trabajadores y más acrecentaron su

importancia, lo que indica un proceso de concentración de la producción y del capital en la industria de la confección. (ver Cuadro N°2)

Cuadro N°2:
**DISTRIBUCION DE LOS ESTABLECIMIENTOS CON 10 Y MAS TRABAJADORES EN LA
 CONFECCION, 1979 Y 1989**
 (Cifras absolutas y porcentajes)

Tamaño de establecimiento	1979	1989
10-49 trabajadores	353 (80,0)	208 (66,2)
50 y más trabajadores	88 (20,0)	106 (33,8)
TOTAL	441 (100,0)	314 (100,0)

Fuente: Elaboración en base del V Censo Nacional de Manufacturas 1979 (Selamé y Henríquez, 1995) y INE, Encuesta Industrial Anual (ENIA), 1995.

Este proceso ha estado asociado a una redistribución de las funciones entre las unidades productivas del sector. La industria de la confección está hoy en día caracterizada, por un lado, por la presencia de firmas dominantes que, a fines principalmente de reducir costos, concentran sus actividades crecientemente en la esfera de la comercialización, el diseño y modelaje, externalizando gran parte o el total de la fabricación de las prendas de vestir, sustituyendo la producción interna por la producción subcontratada hacia talleres, hacia el exterior o por la compra y reventa. De las diez empresas mandantes o contratantes entrevistadas, sólo para una -la empresa E5 (ver Cuadro N°3)- la subcontratación de fabricación de prendas de vestir constituye un fenómeno marginal, al enfrentar los desafíos competitivos, en primer lugar, vía modernización tecnológica, aumento de la productividad y calidad, especialización y capacitación de la mano de obra en todos los niveles, lo que incluye un reentrenamiento de las mujeres en las nuevas máquinas en vez de reemplazarlas por hombres, por considerar que ellas son más responsables en el trabajo que los varones (Entrevista con el dueño de la empresa E5).

Por otro lado, existe un gran sector de pequeñas y microempresas que, para asegurar su sobrevivencia, se han convertido de fábricas que anteriormente vendieron sus propios productos, en entidades prestadores de servicios en forma total o parcial. Estas unidades productivas que presentan diferentes grados de estabilidad y formalidad y compiten fuertemente entre sí, funcionan hoy en día, en gran parte, como talleres satélites de las grandes empresas que dominan el mercado del vestuario (ver capítulo III).

Otro factor que facilita el aumento de las prácticas de subcontratación en la industria del vestuario y determina las modalidades que éste asume, dice relación con la

existencia en el sector de un gran contingente de trabajadores con ocupación irregular que se ha reclutado, en gran parte, entre los que están expulsados de las empresas por el concepto de cambio estructural, tecnológico y organizacional, y que constituye un receptáculo de fuerza de trabajo disponible a nivel de talleres y trabajo domicilio. Este contingente de fuerza de trabajo disponible funciona como palanca de la específica forma de acumulación flexible que se ha constituido en la confección (ver capítulo II).

Las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores, en su gran mayoría mujeres, se caracterizan, como se verá en los capítulos III y IV, por extremadamente largas jornadas laborales, muy bajos salarios y desprotección laboral y social notoria, descendiendo por debajo del nivel normal medio tradicional de los trabajadores en la industria de la confección. Justamente eso les convierte en una base amplia de subcontratación en este ramo, cuya rentabilidad para las empresas contratantes o mandantes -como se verá más adelante- se sustenta, en primer lugar, en la sobreexplotación de los trabajadores a nivel de talleres y de trabajo a domicilio, hecho que se refleja en extremadamente bajos costos laborales de la producción externalizada.

Cuadro N°3:
PERFIL DE EMPRESAS CONTRATANTES ENTREVISTADAS

Empresa	Tipo	Antecedentes históricos respecto a la externalización	Incidencia de la producción externalizada* en las ventas totales (%) a la fecha de la entrevista.	Numero de talleres satélites/dotación indirecta (en periodos altos)	Dotación directa en la fabricación propiamente tal de las prendas/ %mujeres
E1	Diseño y comercialización	E1 inició sus actividades en la década de los 70. A principios de la década de los 90 empieza un proceso radical de externalización de la confección.	100	40-50 / 300	-
E2	Diseño, fabricación y comercialización	E2 partió en la década de los 60 e inició la externalización de la mayor parte de las líneas de producción a fines de la década de los 80. A partir de los años 90 sustituye la producción subcontratada hacia talleres crecientemente por importaciones.	90	42 / 1050	698 / 79
E3	Diseño y comercialización	E3 partió en los años 80 como empresa comercializadora de ropa.	100	7 / s.d.	-
E4	Diseño, fabricación y comercialización	E4 se inició en la década de los 80, aumentando paulatinamente el número de talleres satélites sin disminuir la producción interna y la dotación directa.	s.d.	4 / s.d.	12 / 70
E5	Diseño, fabricación y comercialización	Antigua empresa chilena, para la cual la subcontratación constituye un fenómeno marginal, al enfrentar los desafíos competitivos, en primer lugar, vía modernización tecnológica, aumento de la productividad y calidad, especialización y capacitación de la mano de obra en todos los niveles.	5	s.d. / s.d. (los pocos talleres que trabajan para E5 se formaron con personal proveniente de la empresa y para abordar órdenes pequeños)	190 / 90
E6	Diseño, fabricación y comercialización	E6 se inició a principios de los años 70 y ha ido externalizando paulatinamente la producción durante los últimos años, disminuyendo la dotación directa. Externaliza directamente a domicilio a través de intermediarios.	s.d.	3 / 80 (incluye trabajadoras domicilio)	35 / 90

* La producción externalizada comprende la producción subcontratada hacia talleres, más la compra y/o importación de artículos, a menudo fabricados bajo diseño de las empresas contratantes.

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas.

II. MODALIDADES DEL SUBCONTRATO EN LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION COMO FUENTE DE LA PRECARIZACION DEL EMPLEO FEMENINO

Las modalidades que puede adoptar el proceso de subcontratación y la distribución de los beneficios resultantes de la misma no parecen ser igual en todos los casos. De hecho, las cadenas de subcontratación, siendo un fenómeno complejo y multiforme, no son las mismas en los diferentes sectores de la economía, ni aún al interior de un mismo sector o subsector. También la situación de los(as) trabajadores(as) ocupados(as) bajo el régimen de subcontratación varía. No obstante, existe evidencia empírica de una estrecha relación entre las modalidades que asume la fragmentación del proceso productivo, por un lado, y la calidad del empleo que se genera a lo largo de las cadenas de subcontratación, por el otro. Por tal razón resulta necesario analizar las condiciones que prevalecen en la industria de la confección, en particular.

2.1. Acumulación flexible deformada

Se asumirá en este trabajo el concepto desarrollado por Velásquez (1993), según el cual las cadenas de subcontratación constituyen una *modalidad particular dentro de un conjunto posible de encadenamientos productivos*. La subcontratación es posible visualizarla como un recorte dentro de un continuo de relaciones entre las empresas y sus proveedores que parten, en principio, todas de la situación en que una empresa solicita a otro productor o prestador de servicios formalmente independiente la realización de una fracción del proceso necesario para la fabricación del bien, de acuerdo a determinadas especificaciones provistos por la primera. Sin embargo, es este último aspecto el que define la diferencia entre una relación de subcontratación de aquéllas que se establecen con un simple proveedor. Así, es posible distinguir entre situaciones que van desde la subcontratación integrada, donde el cliente tiene el manejo absoluto de las decisiones sobre el diseño y las especificaciones de productos y procesos, hasta relaciones de proveedor propiamente tales, en las cuales todas las decisiones residen en este último.

Velásquez (1993) distingue dos tipos principales de subcontratación en función del tipo de demanda generada por servicios de contratistas, los cuales se insertan dentro del espectro mencionado entre subcontratación integrada y relaciones de proveedor. Por un lado, existe la *subcontratación de capacidad*, que se produce cuando la empresa contratante o usuaria externaliza parte de la producción que realiza internamente. En estos casos existe normalmente un grado notable de dependencia de las empresas contratistas de las empresas mandantes, especialmente cuando la firma contratante

suministra al contratista maquinarias y materias primas, es decir, proporciona los medios de producción, mientras el contratista pone principalmente mano de obra.

Por otra parte, se genera el mercado de empresas *contratistas de especialidad*, casos en que las firmas mandantes delegan la producción de partes y componentes en firmas especializadas en determinados tipos de productos o operaciones. En estos casos, las empresas contratistas suelen tener un grado de especialización mayor, producir en forma más capital intensiva, poseer mayores dimensiones y prestar servicios a diferentes empresas, hasta conservar mercados propios en los cuales venden parte de sus productos (bienes o servicios); razón por lo cual sus relaciones con las empresas mandantes son generalmente menos asimétricas en términos de dependencia y poder de negociación.

Dentro de este último grupo es posible distinguir entre empresas *contratistas especializadas dependientes*, que elaboran un producto cuyos especificaciones y precios impone la empresa contratante, por un lado; y por otro lado, los *contratistas especializadas autónomos*, que se diferencian de los anteriores por el dominio de la tecnología de producto o servicio que venden o prestan a la empresa contratista. Estos últimos tienden a ubicarse, aunque no exclusivamente, en las etapas de pre- y/o postproducción o actividades paralelos a la producción propiamente tal como es el caso de los servicios computacionales, de auditoría y contaduría, asesoría jurídica, de marketing, de transporte, etc. Estas actividades generalmente son intensivas en tecnologías avanzadas y de trabajo calificado y generan, por lo tanto, productos y servicios de alto valor agregado. Este último caso de subcontratación se asemeja a una relación de proveedor propiamente tal con poderes de negociación relativamente equilibrados.

Asimismo, se asumirá la idea presente en estudios anteriores (Velásquez, 1993 y Echeverría, 1997, entre otros), que del tipo de relaciones de intercambio y poder existentes dentro de las cadenas productivas dependerá el reparto de los beneficios que se genera en las relaciones de subcontratación. Se ha destacado que será el grado de simetría presente en las relaciones de subcontratación uno de los condicionantes principales del tipo de fragmentación que se originará en el mercado laboral. Su identificación será por lo tanto central para detectar zonas de desprotección, vale decir, situaciones donde el resguardo de los derechos laborales y sociales de los(as) trabajadores(as) no se encuentra garantizado y por lo tanto han de ser objeto de regulación.

Los estudios mencionados muestran que si la relación que se establece entre las partes que intervienen en la subcontratación es asimétrica en términos de poder, entonces existen fuertes presiones que tienden a segmentar el mercado laboral entre el mercado de las grandes firmas, con amplia regulación y altos salarios, y el de subcontratistas medianos y pequeños donde tienden a predominar bajos niveles

salariales y la desregulación de los contratos de trabajo. Si, en cambio, existe una relación de relativa autonomía entre las partes o una mayor simetría de poder entre empresas contratantes y subcontratistas, el resultado diferirá del anterior. En la medida en que se opondrán poderes de negociación equivalentes, el reparto de los beneficios de la subcontratación será más equitativa entre empresas contratantes y empresas contratistas, lo cual tiende a garantizar mejores condiciones de empleo en estas últimas.

Las observaciones que se han hecho respecto a las cadenas de subcontratación en la industria del vestuario parecen darle la razón a las afirmaciones de otros autores respecto a este tema (Abramo, 1997 y Díaz 1991 a 1996, entre otros), según las cuales en Chile como en América Latina en general, los procesos de externalización y subcontratación de servicios y de partes de los procesos productivos han significado, en pocos casos, la estructuración de nuevos tejidos productivos con las virtudes características de la "especialización flexible"⁹. Lo que predomina en el sector confecciones es la constitución de cadenas productivas y de comercialización que, al estar caracterizadas por una fuerte asimetría de poder entre las empresas involucradas y por un tipo de subcontratación regido básicamente por la lógica de reducción de costos y en particular de costos laborales (por ser un sector intensivo de mano de obra), obstaculizan el desarrollo productivo de la mediana, pequeña y microempresa del sector y producen fuertes consecuencias en términos de precarización del empleo.

La asimetría de poder entre las empresas contratantes o mandantes que dominan las cadenas y los contratistas con los que estas se articulan a partir de los procesos de subcontratación, produce la transferencia de excedentes de los talleres prestadores de servicios hacia las empresas mandantes, a la vez que estos últimos traspasan a las empresas contratistas gran parte de los costos de producción. El poder de las grandes empresas que dominan los mercados y la fuerte competencia de las pequeñas y microempresas entre sí, fuerzan a estas últimas a aceptar precios muy reducidos, que muy a menudo aseguran tan sólo una reproducción simple en muy bajos niveles. A partir de esta dinámica de una sistemática sustracción de recursos de acumulación a las empresas o talleres contratistas, éstos se ven privados de posibilidades de desarrollo tecnológico y económico, reproduciéndose las situaciones de informalidad, el uso intensivo de mano de obra barata y poco calificada, con altos niveles de precariedad. Las unidades económicas que integran las cadenas productivas y de

⁹ Parte importante de la literatura que se ha dedicado al examen de estos procesos ha enfatizado sus potencialidades en el sentido de constituir nuevas configuraciones productivas que sean no tan sólo más eficientes y flexibles, sino también capaces de producir relaciones más cooperativas entre las empresas, dando lugar a la transferencia tecnológica y a la extensión de nuevas formas de organización y gestión a lo largo de las cadenas productivas, así como también de un tipo de trabajo más calificado y de mejor calidad (Piore y Sabel, 1984, entre otros).

comercialización en la industria del vestuario forman un continuo jerárquico que va desde grandes o medianos empresas de diseño, fabricación y comercialización de ropa legalmente constituidas, relativamente estables y solventes, hasta eslabones con alto grado de informalidad e inestabilidad que forman la base de la pirámide: pequeños talleres y trabajo a domicilio. Como se verá más adelante, la formalidad y legalidad, el acceso a recursos financieros y tecnología, los salarios, las condiciones del trabajo, la calidad y estabilidad del empleo se deterioran conforme se avanza hacia los eslabones más bajos.

Este predominio de cadenas productivas con empresas contratistas muy dependientes que tienen una gran asimetría de tamaño y poder respecto a las empresas contratantes en la industria de la confección -característica que marca la gran mayoría de los casos sobre los que se dispone de información- se fundamenta, por un lado, en el poder oligopónico de estos últimos, su dominio tecnológico, comercial y financiero, por un lado, y la gran atomización, obsolescencia tecnológica, la falta de capacidad asociativa y de acceso a crédito de las pequeñas empresas, por otro lado.

Asimismo, tiene que ver con el mercado generado por servicios de contratistas en la industria chilena de la confección que de por sí favorece esquemas de relaciones de subcontratación dependientes y asimétricas en términos de poder y dominio. La subcontratación en el rubro del vestuario opera preferentemente en la etapa de la fabricación misma de las prendas. Se observa, incluso, la externalización completa y total de las actividades de la producción propiamente tal (ver caso de la cadena 1). Los procesos que se ubican en la etapa de la pre-producción (modelaje, diseño, planificación de la producción), así como el corte normalmente no son externalizados.

Mientras estas últimas actividades son intensivas en calificación y tecnología, además de ser estratégicas en términos del control del proceso productivo y de la calidad de los productos, la parte de la costura misma, es intensiva en mano de obra semicalificada y no-calificada y constituye la mayor parte de la masa salarial. La externalización de la confección propiamente tal o de partes de ella vía sustitución de los contratos de trabajo con trabajadores de la propia empresa por contratos comerciales con talleristas y/o trabajadoras a domicilio, y de los salarios por tarifas para el producto hecho, constituye, por lo tanto, un recurso importante para reducir los costos salariales directos e indirectos de las empresas. Por otra parte, al externalizar gran parte de la mano de obra en la producción, las empresas logran disminuir sus costos de producción directos, vale decir, los costos que comprenden instalaciones, máquinas, repuestos, servicios de mantención, los que deben ser cubiertos íntegramente por los talleres, así como costos relacionados con la administración.

Sin embargo, no son tan sólo factores económicos o de costos que estimulan la externalización de la confección y de la mano de obra vinculada a esta. Influyen también culturas empresariales que prefieren deshacerse de problemas relacionadas con el manejo de los recursos humanos (ver testimonio).

"Sacando trabajo afuera se ahorra problemas humanos de relaciones con las trabajadoras. El año pasado un grupo de trabajadoras se dedicaron a crear conflictos laborales e intentaron formar sindicato. Las despidieron." (Testimonio dueña de empresa E6, noviembre de 1996)

La externalización de la fabricación de prendas o parte de ellas se presenta en los casos de empresas contratantes estudiados generalmente en una *combinación* entre *subcontratación de capacidad* para ampliar la escala de producción y/o *subcontratación de especialidad dependiente*; ambas dirigidas hacia agentes económicos formalmente independientes de menor tamaño, es decir, medianos y pequeños talleres, así como trabajadoras a domicilio, los que están subordinadas económicamente a las empresas mandantes que dominan las cadenas.

El elemento de especialización en la subcontratación de la fabricación de vestuario está presente en tres situaciones que se pueden dar simultáneamente, vale decir, no son excluyentes. En primer término, se da una *especialización de productos* para ampliar el surtido de una colección (especialización entre tejidos planos y de punta; vestuario y accesorios, tales como zapatos, cinturones, etc.) Segundo, opera una *especialización de calidad*, es decir, las empresas mandantes tienden a mantener dentro de la empresa líneas de productos de mayor calidad con alto valor agregado cuya fabricación requiere de fuerza de trabajo calificada y tecnologías avanzadas -muy a menudo se trata de productos destinadas a la exportación (ver caso de la cadena 2)- y dejan a los talleres la fabricación de productos más simples, con poco valor agregado, para la cual se necesita fuerza de trabajo menos calificada y tecnología tradicional. En el primer caso, se trabajan muy a menudo telas de alta calidad y caras, mientras las telas más baratas y corrientes se entregan a los talleres.

Finalmente, se observa una *especialización de flexibilidad*, vale decir, se delega en los talleres los componentes de la demanda más afectados por las fluctuaciones de mercado estacionales y de modas, reservando para la empresa contratante la producción de los productos más estables. Esto permite controlar la incertidumbre que imponen las variaciones de la demanda, pagando una tarifa por el trabajo externalizado en vez de salarios, con lo cual se evitan costos laborales derivados de una contratación permanente, tales como salario mínimo en tiempos de mínima producción, indemnizaciones en caso de despido, cotizaciones para previsión social y salud y otras prestaciones sociales. La alta sensibilidad del sector ante las fluctuaciones de la demanda requiere, desde el punto de vista de los empresarios, de fuerza de trabajo "parachoques", de la que se puede prescindir fácilmente cuando disminuye la demanda del tipo de trabajo de que se trate, o, al revés, de la cual las

empresas mandantes pueden disponer rápidamente en períodos de incremento de la demanda. Externalizar la producción más sensible a las fluctuaciones de la demanda permite también una mayor economía del capital fijo por evitar capacidad ociosa en tiempos de baja producción, por ejemplo, y una disminución de costos relacionados con la readecuación del proceso técnico a las características de los nuevos modelos y productos, así como los ensayos y aprendizajes que estos cambios demandan.

En resumen, la configuración de cadenas de subcontratación en el rubro del vestuario otorga *gran libertad de acción* a las empresas que lideran estas cadenas. Sin embargo, como muestran los antecedentes recopilados y exhibidos en los siguientes capítulos, la flexibilidad obtenida en estos términos opera sobre la base del deterioro de la estructura productiva y de la mano de obra de importantes sectores de la industria de la confección. Las pequeñas unidades económicas subordinadas a las empresas contratantes deben -como han dado como resultado las entrevistas efectuadas- soportar condiciones extremas de incertidumbre en cuanto a su capacidad de sobrevivencia, situación que incide desfavorable en las condiciones de empleo. Más aún, se ha llegado a afirmar que si estas unidades -que representan una importante alternativa de empleo para miles de mujeres chilenas- fuesen obligadas a una regulación de las relaciones laborales y acatar las normas administrativo-tributarias, no lograrían sobrevivir (ver también Selamé y Henríquez, 1995).

Como muestran los casos de cadenas de subcontratación descritas a continuación, lo que externalizan y subcontratan las empresas dominantes del rubro del vestuario son preferentemente productos de bajo valor agregado, cuya elaboración requiere trabajo no calificado o semicalificado, aunque especializado, con tecnología simple. No existe asistencia financiera ni transferencia tecnológica, pero casi siempre un estricto control de los parámetros de calidad. Mientras en las empresas contratantes del ramo la mayoría de los trabajadores tienen contrato de trabajo de duración indefinida, gozando de este modo de todos los beneficios que esto conlleva (cobertura previsional y de salud, indemnizaciones en caso de despido, jornada laboral ordinaria de 48 horas, vacaciones pagadas y derechos vinculados a la maternidad y al cuidado de hijos pequeños, etc.), la situación de los trabajadores en las empresas contratistas está caracterizada por la coexistencia de panoramas que van desde el resguardo de los derechos laborales, a prácticas que tienden a precarizar el empleo, y hasta situaciones de extrema precariedad y total desprotección de los trabajadores. La situación de desprotección total se expresa principalmente en el trabajo a domicilio y en talleres muy pequeños que funcionan en el domicilio o anexos a un domicilio. En términos de relaciones de género, la presencia femenina es significativa en todos los niveles de los eslabonamientos productivos y comerciales -por ser la industria del vestuario un sector altamente feminizado- sin embargo, aún así es más acentuada a nivel de talleres prestadores de servicios y prácticamente total en el trabajo a domicilio.

2.2. Relaciones empresa mandante-talleres satélites-trabajo industrial a domicilio: casos de cadenas de subcontratación en la confección

CADENA 1:

a) *empresa contratante*

La empresa mandante (E1) en esta cadena de subcontratación es una *mediana*¹⁰ *empresa familiar de diseño y comercialización de ropa*. Se inició en la década de los setenta como empresa de diseño, fabricación y comercialización de ropa, con marca propia. La ropa se comercializa al por menor en tiendas propias¹¹ (un 36 por ciento de las ventas totales), así como también al por mayor a grandes tiendas y casas comerciales (62 por ciento). Una pequeña parte de la producción (dos por ciento) se exporta a países del Cono Sur, donde se comercializa en tiendas cuyos dueños figuran como clientes mayoristas de E1.

Desde principios de la década de los noventa, E1 registró un crecimiento significativo de las ventas, cuyo volumen aumentó, entre 1990 y 1996, de \$30 millones a \$1.900 millones, una gran diversificación de productos y un proceso radical de externalización y subcontratación de la confección. Hoy en día, de los 150 artículos que se fabricaban todavía en el año 1996 dentro de la empresa, a la fecha de la entrevista en septiembre de 1997 no quedó ninguno. De este modo, la dotación directa de E1 disminuyó de 300 personas, en 1996, a 50, en 1997.

Los contratos de los trabajadores directos de la empresa E1 -en su mayoría mujeres (58 por ciento de los ocupados)- son de carácter indefinido y la jornada laboral ordinaria comprende 48 horas por semana, de lunes a viernes, diez horas diarias con colación incluido. Como se desprende del Cuadro N°4, las mujeres que actualmente están empleadas dentro de la planilla reducida de E1, en comparación con los hombres, están ubicadas en puestos más gravitantes de la empresa, excepto en el caso de las secretarías en la parte administrativa y en la gerencia misma. En las tiendas propias de E1 (que pertenecen a una empresa anexa a E1 que solamente comercializa) trabajan 18 personas, de los cuales tan sólo una, un vitrinista, es hombre.

¹⁰Respecto a capacidad de producción y volumen de ventas. Si se aplica el concepto de empleo, se trataría de una pequeña empresa.

¹¹ Las tiendas propias pertenecen a una empresa anexa a E1. E1 vende los artículos al precio por mayor a estas tiendas.

**Cuadro N°4:
DOTACION DIRECTA DE LA EMPRESA E1**

Categoría	Número de ocupados	Mujeres
Ejecutivos	4	1
Administrativos	10	5
Diseño, planificación y coordinación de producción	6	6
Cortadores-modelistas	3	-
Muestristas*	6	6
Bodega	4	-
Juniors	2	-
Porteros	2	-
Vendedores	2	-
Control de calidad	11	11
TOTAL	50	29

*Las muestristas son costureras calificadas que dominan todas las maquinas.

Fuente: Entrevista con el dueño de la empresa E1.

Las muestristas que son costureras calificadas que dominan todo tipo de máquinas y costuras -a diferencia de las costureras en talleres que trabajan en una sola máquina y siempre el mismo tipo de costura- tienen salarios fijos y ganan, en promedio 250 mil pesos mensuales. Los hombres ocupados en el corte y que a la vez cumplen la función de modelistas ganan 350 mil pesos mensuales.

Con una parte de los trabajadores despedidos desde 1990 en el proceso de externalización la empresa organizó seis talleres, vendiéndoles las maquinas obsoletas, es decir, descontándoles un porcentaje del valor de los artículos fabricados durante un tiempo determinado. Estos talleres empezaron a confeccionar para la empresa E1. Esta última les prestó asesoría contable legal, dio garantía para el arriendo de los locales (aval), sin embargo, facilitó ninguna asistencia técnica o financiera. Con una parte de estos talleres (4) la empresa sigue trabajando en la actualidad.

Actualmente, E1 comercializa 190 artículos de ropa de mujer, inclusive accesorios, tales como zapatos, cinturones, etc. La fabricación de la mayor parte de estos productos (un 80 por ciento) se encarga con clara especificación a un número variable de talleres satélites (entre 40 y 50). En estos casos, la empresa mandante entrega la tela cortada, más los avíos (etiquetas, botones, etc.), mientras los talleres ponen los insumos "no distintivos" (hilo, botones estándar, etc.) y la mano de obra. Para estos fines, la empresa importa tela o la compra en el mercado doméstico, realiza el diseño y, en la mayoría de los casos, el corte.

El diseño y el corte no se externalizaron, porque constituyen fases del proceso productivo de los cuales depende en alto grado la exclusividad y calidad del producto. Estos dos pasos de fabricación requieren de mayor tecnología, destreza y calificación de los trabajadores¹², es decir, son intensivos en tecnología y calificación. La empresa mandante se compromete con cierta cantidad de prendas al año, es decir, los talleres se quedan en libertad de confeccionar también para otras empresas. De hecho, los talleres que fabrican para la empresa E1 normalmente fabrican también para otros clientes, y muchos también venden parte de su producción en el mercado local. Hay control de calidad de la empresa mandante directa en los talleres, es decir una supervisión permanente realizada por personal permanente de la empresa E1.

Del total de las ventas de E1, un 20 por ciento corresponde a productos comprados hechos bajo diseño realizado por E1. Esto incluye, entre otras cosas, los productos del cuero y calzado; dos productos se mandan a fabricar fuera de Chile, así como el cien por ciento de los tejidos (Sudeste asiático y un país de América Latina). Para estos fines se entrega a los fabricantes extranjeros los diseños y, en el caso de los textiles, las muestras del hilado.

En los talleres satélites que, a su vez, mandan a fabricar a domicilio, laborean para E1 en los períodos altos (esto comprende cuatro meses al año: julio/agosto y enero/febrero) alrededor de 300 personas. En el período bajo (cambio de estaciones, vale decir, septiembre/octubre y marzo/abril) esta cifra baja a cero personas. Las condiciones de trabajo en los talleres son calificadas por el dueño de la empresa E1 con el cual se realizó la entrevista, muy inhóspitas, debido a que no tienen suficientes recursos financieros para mejorar esta situación.

b) taller satélite

El taller T1 es uno de los talleres prestadores de servicios para la empresa contratante E1. Inició sus actividades hace cinco años, y su producción se divide en un 50 por ciento destinado a la venta propia y un 50 por ciento de prestación de servicios para varias (a la fecha de la entrevista, seis) empresas contratantes, entre estas, multitiendas importantes. Según su dueño, el taller tiene problemas financieros ("...los bancos a nosotros no nos ayudan pero absolutamente nada. Somos el rubro leproso

¹² Un cortador es un trabajador altamente calificado cuyo oficio requiere muchos años de práctica y hoy en día hay también el manejo de tecnología avanzada (cortadoras de láser). Parte de la calificación del cortador es la alta responsabilidad que tiene -de un corte depende la calidad de miles de prendas- y el necesario conocimiento del producto. La confección tiene varias operaciones, hasta 92 costuras diferentes, pero es, en cambio, un trabajo más sencillo porque cada operaria hace una sola operación (rueda).

de la economía...” , Entrevista con el dueño del taller T1) y un futuro incierto (ver testimonio).

En el taller T1 trabajan 17 personas, ocupadas principalmente en las actividades modelaje, corte, costura y planchado, de los cuales el 80 por ciento son mujeres. Una costurera (trabajo a trato)¹³ gana en promedio 250 mil pesos mensual y un cortador (con sueldo base) alrededor de 220 mil pesos. En el taller se trabaja jornadas largas, generalmente más de nueve horas diarias y también hay trabajo nocturno en tiempos de alta demanda.

El número de personal en el taller fluctúa. De los 17 empleados, solamente ocho tienen contratos indefinidos, es decir son de planilla, el resto está contratado a plazo fijo o presta servicios (boleta). Dependiendo de las fluctuaciones estacionales y de demanda, estos trabajadores son despedidos o recontratados. Los trabajadores con contratos indefinidos que constituyen el personal estable del taller, son personas con más capacitación y que son más productivos. Los trabajadores con menos rendimiento constituyen la masa fluctuante de la fuerza del trabajo del taller, los que tienen menos seguridad en el empleo. Ambos grupos (los trabajadores estables y los inestables) están parejos en términos de la composición por sexo.

Una de las cuatro líneas de productos que fabrica T1 (chaqueta de mujer) es producción subcontratada por la empresa E1 durante la mayoría de los meses del año.

“Este negocio es tan peligroso que uno no se puede plantear la idea de pensar a varios años, uno tiene que estar peleando al día... Si uno no tiene una buena temporada, lo más probable es que en la siguiente ya no exista ya. Entonces, la única manera de poder combatir contra esta invasión de productos importados es tratando de bajar los costos pero ya al mínimo, y el mínimo es tener gente en sus casas, ponerles una máquina... Y por eso es que también las industrias más grandes (subcontratan) hasta que termina en nosotros, y nosotros seguimos para abajo también...Y, fíjese, la gente que yo les mando trabajo a sus casas, ellos también hacen lo mismo, siguen subcontratando...”
(Testimonio, dueño del taller T1)

A la fecha de la entrevista (Octubre de 1997), T1 subcontrataba, a su vez, un 40 por ciento de la producción de temporada hacia el domicilio (prendas completas). Los contratos con las trabajadoras a domicilio son, en la regla, verbal referente al precio por prenda, y el control de calidad se realiza por el dueño del taller personalmente. En tiempos de alta demanda el taller mantiene alrededor de 26 trabajadoras a domicilio que abastece con máquinas y tela cortada (las trabajadoras están a cargo de la mantención de las máquinas). En los meses de baja demanda (cambio de temporada), cerca de la mitad de estas trabajadoras quedan sin trabajo.

¹³ Esto es trabajo sin sueldo base. En caso de que no hay trabajo se garantiza el salario mínimo.

Asimismo existe la subcontratación de capacidad, en forma esporádica, hacia otros talleres del mismo nivel en el caso de que la demanda sobrepasa la capacidad de producción de T1. En este caso T1 fija las tarifas para la producción subcontratada.

Para el dueño del taller T1, la ventaja comercial de la prestación de servicios es "prácticamente nula", vale decir, el margen de ganancia en este tipo de negocios es demasiado pequeño para obtener beneficios (Entrevista). Por eso, esta actividad es considerada necesaria para complementar las ventas propias del taller que no cubren todos los meses del año y para mantener el taller, aunque sin ganancias, durante los meses bajos del año (si no se prestaría servicios, el taller funcionaría con pérdidas durante tres meses al año). (Entrevista, ver testimonio)

"Prefiero no perder a perder, prefiero quedarme en cero. Bajo este concepto yo opero lo que es prestación de servicios....Por eso es (la baja rentabilidad de prestar servicios en el rubro de la confección) que muchos prestadores de servicios duran muy poco. O sea, el que se dedica solamente a prestar servicios, lo más probable es que él a cabo de uno o dos años se coma la plata que invirtió..." (Testimonio, Entrevista con el dueño del taller T1, Octubre de 1997)

La razón para esta situación está en los extremadamente bajos precios que dicta la empresa contratante E1 para la producción externalizada. Se supone que bajo la libre competencia, es decir, en una situación de poderes equilibrados, el taller T1 vendería sus productos a la empresa E1 al precio de la producción PP, que consta de sus costos de producción CPT1 y la ganancia sobre el capital invertido para la elaboración de los bienes GT1 ($PP = CPT1 + GT1$). La empresa contratante E1 vendería los productos a los consumidores al

precio efectivo o final de producción PF que consta los costos totales de producción y comercialización CTE1 y la ganancia sobre el capital invertido tanto para la elaboración de los productos como para su comercialización GE1 ($PF = CTE1 + GE1$). No obstante, como muestra el Cuadro N°5, E1 realiza precios de venta al por menor en las tiendas propias en un 478 por ciento mayores que las tarifas que paga al taller subcontratado, diferencia enorme que hace presumir que la anulación de la libre competencia vía subordinación económica del taller formalmente independiente al poder oligopólico de la empresa contratante E1 permite a esta última, apoderarse de una parte de los excedentes de T1 ($GT1^*$), al realizar un precio final o efectivo $PF^* > PF$ ($PF^* = CTE1 + GE1 + GT1^*$), lo que explicaría la situación económica y financiera inestable del taller T1, al realizar un precio de producción $PP^* < PP$ ($PP^* = CPT1 + GT1 - GT1^*$).

Cuadro N°5
**ESTRUCTURA DE COSTOS Y PRECIOS PARA UN PRODUCTO DISEÑADO Y CORTADO EN E1 Y
 CONFECCIONADO EN UN TALLER SATELITE T1 (chaqueta)**

Tela	\$ 8.350
Otros insumos	\$ 500
Confección	\$ 7.600
Sub-total	\$16.450
Corte, Diseño, Administración (5% de 16.450)	\$ 822
Costo total	\$17.272
Precio de venta al por mayor a las tiendas propias	\$25.000
Precio de venta al detalle en las tiendas propias (incluye IVA, Impuesto al Valor Agregado del 18%)	\$43.950

Fuente: Entrevista con el dueño de E1.

c) *trabajo a domicilio*

La trabajadora a domicilio D1 entrevistada que trabaja para el taller contratista T1, tiene una trayectoria laboral de trabajadora industrial en una pequeña fábrica de la confección; sin embargo, trabaja hoy en día en su domicilio "para estar en casa con sus hijos" y disponer de su horario libremente (Entrevista). Es trabajadora no-calificada, es decir no ha hecho ninguna capacitación, vale decir, adquirió los necesarios conocimientos y habilidades con la práctica.

D1 trabaja solamente para el taller T1, con el cual no tiene contrato comercial escriturado. La relación entre ella y el taller T1 se base en un compromiso verbal. No tiene previsión social, ni en salud. No tiene vacaciones pagadas, ni aguinaldos u otros beneficios laborales vinculadas a una relación laboral, tales como bonos de escolaridad, etc. La trabajadora no ha hecho iniciación de actividades y expresó durante la entrevista su inquietud de "regular" su trabajo para T1 de alguna u otra forma.

D1 cose varios artículos -la prenda completa- con instrucciones precisas. Recibe la tela cortada, más los insumos directos de las prendas, tales como hilo, forros, cierres, botones, etc. del taller T1, al cual entrega el producto terminado. El control de calidad se hace en el taller.

La trabajadora cose con máquinas propias o prestadas de familiares y costea los gastos de máquina, vale decir, reparaciones, repuestos y manutención. Además, inciden en sus costos operacionales otros instrumentos y materiales de trabajo, tales

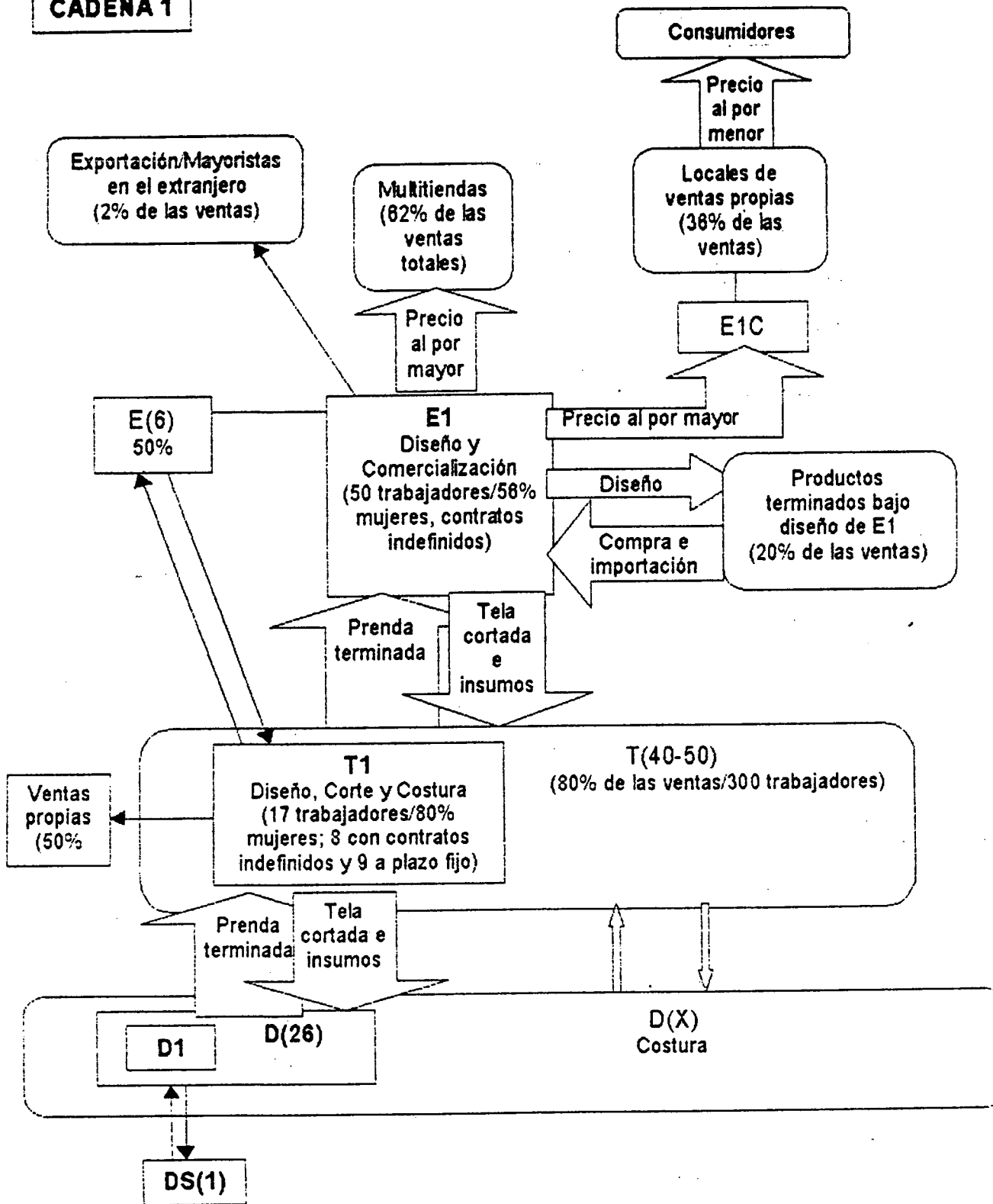
como agujas, tiza, tijeras, etc., más gastos para luz, agua y teléfono. Nunca ha calculado estos costos.

Su jornada laboral comprende once horas y media y comprende además trabajo nocturno (de 19 a 24 horas), los fines de semana y los días festivos. Su ingreso mensual oscila entre 60 y 70 mil pesos.

D1 trabaja junto a su hermana, y si hay mucha demanda comparte con una vecina, a la cual paga la misma tarifa que ellas mismas reciben del taller T1.

Para mejorar su productividad y las malas condiciones materiales del trabajo, necesitaría acceso a crédito para comprar máquinas especializadas y ayuda de la Municipalidad para que faciliten los materiales para construir un taller (actualmente no tiene un taller adecuado en la casa para coser).

CADENA 1



Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas.

CADENA 2:

a) *empresa contratante*

La empresa mandante (E2) en esta cadena de subcontratación es una *gran empresa familiar (capital nacional) de diseño, fabricación y comercialización* de ropa. Partió en la década de los setenta y experimentó desde entonces una expansión importante. E2 tiene incorporada una fábrica de confección de ropa, compra e importa ropa hecha y manda a hacer ropa a talleres satélites. La ropa se vende al por mayor a pequeños locales y al por menor en los propios locales de venta. La empresa exporta y reexporta¹⁴ ropa, y actualmente las exportaciones inciden en las ventas totales con alrededor un 30 por ciento (se exporta ropa en primer lugar de alta calidad que es cara).

La externalización de la mayor parte de las líneas de producción se inició a fines de la década de los ochenta, en el marco un proceso de especialización y racionalización. En la medida en que la empresa iba abriendo nuevos y cada vez más grandes locales de venta, necesitaba de una mayor cantidad y variedad de productos que en parte no producía y/o que era demasiado caro ir introduciendo en la producción de la propia fábrica, básicamente por los altos costos laborales.

Según el ejecutivo de la empresa E2 entrevistado, las razones para externalizar y subcontratar la mayor parte de la producción eran: a) bajar los costos laborales. Los costos de producción en la fábrica de E2 son muy altas, debido a sindicatos cada vez más fuertes, cuya presencia elevó los costos de la mano de obra en forma importante. En cambio, en los talleres se paga el salario mínimo, a menudo no se pagan las imposiciones, se contrata personal informalmente y se manda trabajar a domicilio; b) ampliar la producción y diversificar los productos; c) adaptarse mejor al cambio de la moda. Se externalizó ropa informal que está en mayor grado que la ropa clásica sometida a las fluctuaciones de mercado derivadas del cambio de la moda. En los talleres los volúmenes de producción son más pequeñas y las telas utilizadas en la confección de ropa informal son telas más baratas que en la fabricación de ropa clásica. La incidencia en los costos totales de la mano de obra es más alta en el caso de la moda informal y telas relativamente baratas.

El ejecutivo entrevistado destacó que el problema de los costos laborales es el problema central, es decir, constituye el principal factor de la externalización. Tanto el aumento de los volúmenes, como la diversificación de los productos o la producción

¹⁴ La empresa tiene una fábrica de plancha que le da la terminación a la ropa importada para poder reexportarla.

más flexible de pequeños lotes para adaptarse a las fluctuaciones de la demanda y los cambios de la moda pueden realizarse en la fábrica de E2 misma, sin embargo a costos mayores que en los talleres.

El proceso de externalización de procesos productivos se llevó a cabo en dos sentidos: en forma de la subcontratación de talleres, por un lado, que se inició a fines de la década de los ochenta, y a través de la sustitución de la producción por la compra y/o importación de ropa, por el otro lado, desde principios de los años 90. La disminución de las líneas de productos en la propia fábrica de 44 (año 1989) a actualmente cinco, es resultado, en primer lugar, del reemplazo de la fabricación de ropa por la compra y/o importación de la misma, es decir, se debe en menor grado a la subcontratación de talleres.

De este modo, si anteriormente la proporcionalidad de la fábrica respecto a las ventas totales era muy grande (prácticamente el 100 por ciento de las ventas provinieron de la fábrica), actualmente ésta proporción es baja y no supera la décima parte de las ventas totales. Hoy día el 60 por ciento de la dotación total de la empresa en el área de la producción es dotación indirecta, es decir, comprende a trabajadores(as) que laboran en los talleres.¹⁵ Además, mientras la dotación directa en la fábrica disminuyó casi la mitad (en dos años se despidieron cerca de 1.000 operarios(as)), la ocupación directa total en E2 creció en los áreas de comercialización. Hoy día, la dotación directa en la producción no supera la décima parte de la dotación directa total de la empresa.

La mayoría de los operarios, alrededor del 90 por ciento, son mujeres en ocupaciones de la costura. Los hombres están empleados en el corte, el planchado y aseo. Las remuneraciones que se pagan en E2 son en su mayor parte sueldo fijo con un bono de productividad, y ascienden a 270.000 bruto en promedio.

A la fecha de la entrevista (1997) prestaron servicios 42 talleres con un promedio de 25 operadores(as) cada uno. Pese a que existe una rotación, es decir, algunos talleres salen y otros entran en el proceso de licitación, la relación de la empresa E2 con la mayoría de los talleres satélites es estable a lo largo del tiempo. En un momento dado la empresa trabajaba con 80 talleres (1989), pero luego, en los años 90, disminuyó también su producción subcontratada, reemplazándola por importaciones desde el Sudeste asiático a fines de bajar los costos. Para mandar a confeccionar a los talleres satélites, la empresa se hace cargo de la compra de tela, del diseño y del corte y la entrega de insumos (botones, etc.)

¹⁵ Esto es relativo, porque la empresa contratante no ocupa siempre la capacidad total de los talleres que prestan servicios también para otras empresas, o ocupa la capacidad total de éstos solamente durante algunos meses del año.

b) taller satélite

El taller contratista T2 de la empresa contratante E2 visitado y entrevistado se fundó a mitades de los años ochenta. Después de haber iniciado sus actividades, operó como entidad de compra y venta de vestuario, es decir como empresa comercializadora exclusivamente; incorporando a partir del año 1990 también la fabricación de ropa, destinada, en un primer momento, a la venta propia (T2 tiene marca propia).

Para aumentar los volúmenes y llegar a una producción de escala, T2 empezó posteriormente a prestar servicios a varias empresas importantes del rubro (4), con las cuales mantiene una relación informal, en el sentido de que los contratos comerciales que se establecen son verbales, hecho que supone una cierta incertidumbre e inestabilidad del negocio. En la decisión de prestar servicios a terceros influyó también el hecho de que las grandes tiendas y las grandes marcas han ido absorbiendo paulatinamente todo el mercado.

La prestación de servicios constituyen actualmente alrededor del 50 por ciento de las ventas del taller. Un 50 por ciento son ventas propias al por mayor a tiendas de terceros. Llama la atención que pese a esta relación equilibrada entre prestación de servicios a terceros y venta propia en términos de volúmenes de ventas, según el dueño del taller entrevistado, la prestación de servicios involucra mucho más obra involucrada que la producción destinada a la venta propia. Esto indicaría, suponiendo que la productividad en ambas actividades no varía demasiado, tarifas muy reducidas impuestas por las empresas contratantes.

En el área de la prestación de servicios, T2 está especializado en ciertos artículos (fabrica básicamente tejidos de punta). Las empresas contratantes, entre estas E2, determinan el diseño y mandan la tela. T2 asume el corte y la confección de la prenda completa. También pone materiales como hilo, bolsas, cierres, vale decir, todos los insumos no distintivos que no involucran la marca. La supervisión del corte y de las operaciones de costura por parte de las empresas contratantes es estricto y se efectúa dentro de T2.

Según el dueño de T2, la prestación de servicios a terceros es menos rentable que producir para la venta propia, porque la mayor parte de la tarifa comprende mano de obra y no considera los demás costos operacionales.

El taller T2 tiene 52 trabajadores de planilla (contratos de duración indefinida), cifra que ha ido disminuyendo en los últimos años, debido a que las empresas contratantes como E2 han disminuido su producción subcontratada hacia talleres en beneficio de

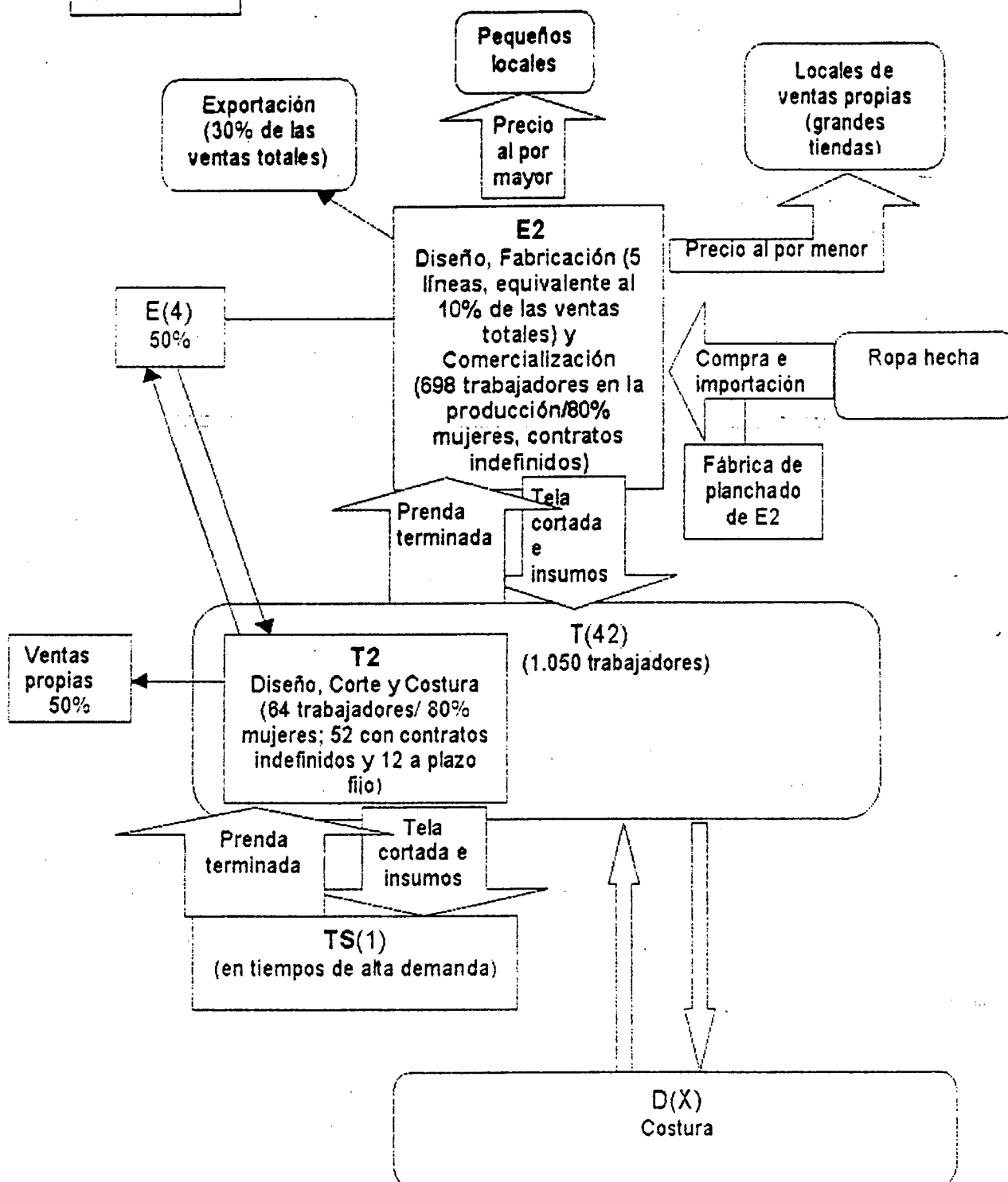
las importaciones que realizan, particularmente desde Oriente. La masa fluctuante de trabajadores comprende 10 a 12 personas con contratos a plazo fijo. El personal permanente de T2 se distribuye de la manera siguiente: a) administración de la empresa (incluye dueño): 7 personas, de éstos, tres mujeres; b) producción: 30 costureras, 6 personas en terminación (mujeres), 2 trabajadores-hombres en planchado, 6 trabajadores-hombres en corte y un trabajador-hombre en bodega. En total, el porcentaje de las mujeres en los trabajadores del taller T2 asciende al 75 por ciento y en la producción al 80 por ciento. Además T2 contrata a un modelista externo (subcontratación de servicios de modelaje).

La jornada laboral comprende 48 horas, de lunes a viernes y horas extraordinarias en los sábados. En la costura se trabaja a trato, con el salario mínimo asegurado. Otras actividades, como el corte, tienen salarios fijos. Las costureras ganan, en promedio, 189 mil pesos mensuales, las trabajadoras en la terminación, 150 mil pesos mensuales y los cortadores 221 mil pesos mensuales.

El taller T2 contrata, en épocas de producción alta, los servicios de otro taller. Aquí se repite, a nivel de talleres contratistas, el esquema de la combinación de una subcontratación de capacidad con una especialización de flexibilidad (ver capítulo II), vale decir, T2 mantiene dentro del taller la fabricación de prendas más tradicionales y estables y externaliza la fabricación de prendas más afectadas por las fluctuaciones de mercado. T2 diseña, se encarga del modelaje, corta la tela y suministra al taller contratista todos los insumos. La producción externalizada (fabricación de prendas completas) entra en la parte de las ventas propias de T2, es decir, no constituye parte de los servicios que se presta a E2 y los demás empresas contratantes. La relación comercial entre T2 y los talleres contratistas de T2 es de carácter informal, vale decir, se base en compromisos verbales.

T2 no contrata trabajo a domicilio, porque las prendas específicas que confecciona requieren el uso de más de una de máquina especializada durante el proceso de su fabricación, lo que significaría repartir la producción de un producto a varios domicilios.

CADENA 2



Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas.

III. EL NIVEL DE TALLERES EN LAS CADENAS DE SUBCONTRATACION EN LA CONFECCION DEL VESTUARIO

Se ha definido el nivel de talleres como el eslabón intermedio en las cadenas de producción y comercialización en la industria del vestuario. El nivel superior estaría formado por las empresas mandantes y el inferior por trabajadoras a domicilio, caracterizado como el estamento de mayor precariedad.

El nivel de talleres en los eslabonamientos productivos y de comercialización en la industria de la confección está lejos de representar una categoría homogénea de unidades económicas, sino constituye más bien un abanico muy heterogéneo y multifacético de empresas contratistas que transitan desde pequeños talleres de tipo familiar que funcionan en el hogar de las trabajadoras, hasta fábricas de ropa de mayor tamaño que combinan la producción y comercialización de sus productos con la prestación de servicios a empresas mandantes.

A partir de la información recopilada a través de 30 entrevistas realizadas a dueños de talleres contratistas y 60 trabajadoras de estos establecimientos, hemos distinguido tres tipos de "talleres" contratistas:

Tipo 1: Pequeños talleres doméstico-familiares sin ventas propias y que, en forma exclusiva, prestan servicios a otros talleres o empresas.

Tipo 2: Talleres que han transitado de ser empresas de fabricación y/o comercialización de ropa a ser exclusivamente prestadores de servicios a empresas mandantes.

Tipo 3: Talleres que combinan la producción y comercialización de sus propios productos con la prestación de servicios a empresas mandantes.

Cabe señalar que pese a estas diferencias, los talleres visitados comparten algunas situaciones similares, entre las cuales destacan su dependencia de las empresas mandantes y las grandes dificultades que tienen para ampliar sus volúmenes de capital, algunos incluso para sostenerse en el nivel actual de producción. Todos enfrentan una fuerte competencia por la abundancia de talleres contratistas y utilizan los salarios como variable de ajuste para ganar los contratos de prestación de servicios.

Todos los talleres estudiados generan empleo precario y, en general, hay un predominio de la modalidad de salario a trato. La alta permeabilidad del nivel de talleres en las cadenas de subcontratación en la industria del vestuario a las fluctuaciones de la demanda genera fuertes cambios en los niveles de los ingresos y

en la duración e intensidad de las jornadas de trabajo. La prolongación de la jornada sobre la legal es la modalidad principal que utilizan los(as) trabajadores(as) en los talleres para aumentar sus ingresos (estimulado por las bajas tarifas), lo cual hace que se registran altos niveles de "autoexplotación".

Sin embargo, entre los talleres tipificados anteriormente, estas situaciones operan, como se verá más adelante, de manera distinta, vale decir, se registran diferentes grados de cumplimiento de la normativa vigente en lo jurídico-tributario y lo legal-laboral, así como respecto a las condiciones y la calidad de los empleos. Si bien es cierto que existen talleres contratistas que cumplen con parte importante de la normativa vigente, una gran cantidad se ubica en zonas híbridas desde el punto de vista de su formalización. Los talleres que operan con mayores grados de formalidad en lo jurídico tributario y lo legal-laboral suelen ser aquellos que presentan mayor autonomía frente a la empresa contratante, ya que cuentan con mayores volúmenes de capital y/o han podido diversificar su cartera de clientes y/o han conservado sus propios mercados.

Cabe señalar que la precarización del empleo se registra también en el caso de los talleres que operan dentro de la normativa legal vigente. Esto es el caso sobre todo de los(as) trabajadores(as) contratados a plazo fijo -práctica que permite al empleador ajustar el empleo ante fluctuaciones de mercado con más facilidad sin asumir los deberes que implica un contrato indefinido en términos de indemnizaciones- situación que implica una gran inseguridad en el empleo

El Cuadro N°6 muestra el conjunto de situaciones encontradas en el nivel de talleres contratistas de los eslabonamientos productivos y comerciales en la confección. Estos van desde situaciones que se enmarcan en la legalidad vigente, sin embargo tienden a precarizar el empleo; hasta prácticas que se desarrollan, en gran parte, al margen de la legalidad y están caracterizadas por una total desprotección de los trabajadores involucrados y/o una extrema precarización del empleo.

Cuadro N°6:
**GRADO DE PROTECCION Y DE PRECARIEDAD EN EL EMPLEO EN LOS TALLERES
CONTRATISTAS DE LA CONFECCION***

Tipo de taller contratista	Grado de autonomía	Cumplimiento de la normativa vigente	Precarización del empleo
Doméstico-familiar	dependencia total	muy bajo	muy alta
Prestadores de servicios	muy dependiente	parcial	parcial
Producción propia y prestación de servicios	dependiente	parcial	parcial

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a duenos(as) y trabajadoras de talleres.

3.1. Los talleres doméstico-familiares

Los talleres denominados "doméstico-familiares" constituyen el polo más precario del nivel de talleres contratistas y se sitúan en un límite difuso que separa el taller propiamente tal del trabajo a domicilio. Estos talleres carecen de capital de trabajo, espacialmente se localizan en el hogar de la dueña o del dueño y la mayoría de las personas que trabajan en ellos pertenecen a la familia o están muy próximas a ella por relación de amistad o vecindad. Su trabajo se destina sólo a la prestación de servicios a terceros.

Los talleres domésticos de tipo familiar, en su mayoría, no están constituidas jurídicamente como empresas y gran parte de sus operaciones se desarrollan al margen de la legalidad.¹⁶ Parte de estos talleres

"Un caballero para el que trabajaba en su fábrica me ofreció instalarme en la casa y me compró dos máquinas y me las descontó." (Entrevista con trabajadora de un taller doméstico-familiar.)

han surgido de trabajadoras a domicilio que han logrado reunir un pequeño capital para organizar un taller en su hogar y también de ex asalariadas que fueron expulsadas de las empresas del ramo como consecuencia del proceso

de externalización de la producción y que en algunos casos recibieron de sus empleadores máquinas para trabajar en sus casas (ver testimonios).

"Hace como cuatro años atrás yo trabajaba en una fábrica grande, éramos como 100 trabajadoras adentro y otras tantas afuera, ahora creo que hay cinco. Pero ella (la dueña de la fábrica) empezó a traer todo importado. Le convenía traer de Estados Unidos y Francia. Entonces ahí comenzó a bajar el trabajo y no teníamos que hacer, entonces empezamos a buscar en otra parte y por una amiga llegué (aquí). Pero todo esto comenzó por la cuestión de la importación." (Entrevista con trabajadora de un taller doméstico-familiar.)

Entre las motivaciones que llevaron a las mujeres a instalar un taller en sus casas, ocupa un lugar relevante el deseo de desarrollar una actividad que les permitiera compatibilizar sus obligaciones domésticas con las laborales y trabajar en forma independiente (ver testimonios).

En este nivel de talleres contratistas, la dependencia respecto de las

"Nos iniciamos porque nos aburrió trabajar afuera, apatronados. Yo me sentía capaz de formar mi propio taller y quería manejar mi casa, pasar con mis hijas, o sea tener el taller en mi casa, manejar yo toda mi vida." (Entrevista con trabajadora de un taller doméstico-familiar.)

"Para mi como mamá, estar viendo a mis hijas crecer, estar todo el día aquí, compartir, sentirlas... Si me necesitan, estoy yo al lado de ellas. Como mujer, es lo que quise, porque yo necesitaba eso..." (Entrevista con trabajadora de un taller doméstico-familiar.)

¹⁶ La mayoría de los talleres domésticos-familiares entrevistados, al no haber hecho iniciación de actividades en el rubro como empresa, no llevan contabilidad ni hacen declaración de impuestos.

empresas mandantes es muy grande. Los talleres domésticos familiares generalmente se vinculan con una sola empresa, a los más con dos. Hay muy poca autonomía derivada de la falta de capital y los talleres están sujetos a las condiciones que imponen las empresas contratantes, particularmente en materia de precios que pagan por las prendas fabricadas y que son extremadamente bajos. Las dueñas de los talleres reconocen su falta de capacidad negociadora, dificultada además por la gran competencia entre los talleres prestadores de servicios. En términos generales, estos talleres sobreviven porque reducen costos ajustando los salarios, trabajando intensivamente jornadas muy largas y utilizando la infraestructura doméstica.

Los contratos comerciales entre empresas contratantes y talleres son generalmente verbales y sujetos a variaciones e incluso arbitrariedades prácticamente cada vez que la empresa mandante y el taller contratista entran en relación. A veces, las menos, se estipulan los pedidos y las especificaciones de los productos mediante guías de entrega u otro documento. Así, las relaciones entre empresas mandantes y talleres contratistas están marcadas por la falta de compromiso de las primeras respecto a las segundas. Los talleres están supeditados a las condiciones de las empresas mandantes, las cuales pueden variar en cualquier momento: el precio de las prendas, la fecha de pago, la demanda de trabajo, las exigencias, etc. (ver testimonios)

"Los acuerdos son en forma oral no más. Incluso, cuando a uno le cambian un modelo, una no sabe hasta que lo entrega, cuanto le van a pagar.... En todas partes que uno trabaja es así... Si uno se pone a discutir, le dicen, si quiere lo lleva, o si no, no. Entonces para uno no quedarse sin nada lo lleva no más... Es por eso que yo les digo a las niñas, según lo que me pagan es lo que yo les pago a ustedes."

"Está tan mala la cosa, no hay trabajo. Hay que aceptar lo que le pidan a uno, no hay capacidad de negociar nada."

"Ellos ponen el precio, nosotros jamás podemos poner precio. El precio siempre lo van a fijar ellos... ustedes saben: lo hacen o no lo hacen."

"Tenemos que adaptarnos a las condiciones de ellos. No nos dan oportunidad de decir algo... Como está tan mala la confección en este momento, hay que acatar lo que dan. No tenemos derecho a negociación."

"Pagan muy poco. Ellos juegan con nosotros porque no tenemos otra opción. Antes nosotros le trabajábamos a una señora aquí... El dijo que habían bajado los precios y nos bajaba a nosotras. Pagaba \$800 por una blusa y nos bajó casi el 50%, porque dijo algo respecto al MERCOSUR, que a ellos los perjudicaba. Le devolvimos todo el trabajo. No le trabajamos más, porque antes podíamos subsistir, pero si nos bajaba no, porque nosotros teníamos que pagarle a otras personas, pagar transporte, entonces no nos conviene para nada."

"Nunca ha habido nada escrito, contrato, nada por medio, sólo una guía, nosotros damos boleta. el nos descuenta el 10%."

"Yo he peleado todo el año, es una diferencia muy grande desde el año pasado a este año. Mire, a mí el año pasado me pagaban por un vestido \$18.000 y ahora por el que más me pagan es \$10.000."

Fuente: Entrevistas con dueñas de talleres domésticos-familiares.

Asimismo, las empresas contratantes de servicios no entregan trabajo a los talleres contratistas de manera regular y permanente durante el año, lo cual implica que el taller debe reducir sus actividades (o cerrar en algunos casos) durante algunos períodos, lo que impacta negativamente sobre el empleo que los talleres están generando y sobre la capacidad de los talleres de sostenerse económicamente (ver testimonios).

Por otra parte, las condiciones que imponen las empresas mandantes implican además que los talleres deben pagar parte de los costos de producción, tales como agua, luz, mantención de máquinas, etc. (ver testimonios).

"No puedo tener gente en este momento porque no hay trabajo, en este momento estoy haciendo sólo muestras de invierno."

"El año pasado estuvo parejo, pero este año no. Hubieron meses en que no hubo nada, nada. Los meses en que la demanda es más elevada son noviembre, diciembre hasta enero."

"El trabajo es ocasional ... hoy ya no tengo gente. Yo lo cierro no más (el taller) y mi marido trabaja en otra cosa."

"En este mes de diciembre estamos con trabajo, pero noviembre y los meses anteriores, malo, malísimo, nada. Hay muchos meses del año que no se trabajan."

"Cuando hay hartito le dan, cuando no, no, entonces ¿qué? ... uno se muere de hambre en el invierno, la gente que no junta."

"En el taller trabajan cuatro personas, cinco conmigo. Cuando disminuyó el trabajo yo tuve una persona no más adentro, mi hija y yo prácticamente descansamos. Cuando aumenta el trabajo, ocho, nueve personas, pero no gente en el taller, sino que señoras en sus casas que trabajan por temporada. Incluso yo les he pasado máquinas, de las más antiguas que tengo yo. O sea, yo hago exactamente lo mismo que ellos (la empresa) hacen conmigo."

"Algunas veces necesitamos personas para terminación y le damos trabajo a gente de afuera, algunas veces la cantidad de trabajo así lo exige, pero no se puede tomar gente por mucho tiempo porque puede haber mucho trabajo un mes y al otro, nada. En este momento estamos solos con mi marido y mi hija."

Fuente: Entrevistas con dueñas de talleres domésticos-familiares.

"No calculo los costos. Yo digo, se gastarán unos \$20 en hilo en la overlock, como la overlock son cuatro hilos, se gastarán \$30 o \$40 de hilo, unos \$10 en estas otras máquinas y así va uno viendo aproximadamente, porque uno no tiene estudios para sacar bien las cuentas... aparte de eso tu tienes que pagar el taxi de ida y vuelta, cada viaje son \$3.000 total ida y vuelta \$6.000, entonces se va achicando, achicando, que al final no quieres sacar la cuenta de cuanto te queda, se ven grandes cantidades pero en plata es poco."

"El hilo tenemos que ponerlo nosotros, pero ellos ponen el resto de las cosas para terminación: etiquetas, bolsas, todo eso. Pero el hilo, el transporte, regla, tijeras, todo, todo, nosotros."

"Uno tiene que llevar y traer el pedido, yo me tengo que ir en taxi, se imagina en bus con estos vestidos, gasto \$5.000 en taxi todas las semanas. Ellos me dijeron que me lo iban a pagar, pero me pagaron tres o cuatro veces y después nunca más."

"Pagan \$6.000 hasta \$10.000 por un vestido. En 35 vestidos (entregados el último mes) hay \$300.000 más o menos y eso hay que dividirlo, porque tenemos que trabajar tres (personas). Yo tengo que poner los hilos, las agujas, el aceite, la mantención de la máquina y todos los otros gastos (corren) por parte de uno (luz, teléfono, reparaciones). No he querido ni calcular los costos. Son alrededor de \$30.000, siempre que no se eche a perder una máquina. En transporte yo gasto \$5.000 todas las semanas, o sea, \$20.000, \$25.000 por mes, por eso digo que mejor no saco la cuenta."

"Yo pienso que a un empresario le conviene tener talleres afuera porque se libera de tanto gasto que tendría que hacer en su propio taller o industria. Se ahorra el pago de imposiciones y el gasto que requiere un taller: hilos, luz, agua, cosas así, el arriendo no porque la casa es mía, la mantención de las máquinas y la reparación la hace mi marido."

Fuente: Entrevistas de dueñas de talleres doméstico-familiares.

Las precarias condiciones económicas de los talleres domésticos de tipo familiar debido a su alta permeabilidad a las fluctuaciones de la demanda, a los altos costos de producción que debe absorber, a las bajas e inestables tarifas que las empresas pagan, les impiden acumular capital y las más de las veces tienen dificultades para mantener las mismas condiciones de reproducción.

"Nos falta plata, plata, capital. En realidad, una misma a veces tiene la culpa porque no se informa para pedir un préstamo. Una vez intentamos hacerlo entre tres y una se encargó del trámite, pero en una de las partes que nos aceptaron, claro nos daban el crédito, pero nos pedían que hipotecara la casa y una con el miedo de si te va a resultar, por eso lo dejamos de lado. Una de repente está dispuesta, con todas las ganas de trabajar, pero no tienes el capital."

Fuente: Entrevista con dueñas de talleres domésticos-familiares.

En las condiciones descritas, la competitividad de estos talleres se basa a menudo en la evasión tributaria y en la contratación de personas en condiciones irregulares jurídicamente. Así, se crean a partir de los talleres mini circuitos de externalización de producción hacia niveles más precarios aún, normalmente trabajadoras a domicilio.

"Mira, yo te voy a ser bien franca. Yo hasta el año pasado entregué boleta de servicio, pero resulta que ahora con este precio no me alcanza para pagar el impuesto, ni aunque te hagas tira, porque si tu empiezas a desglosar lo que le pagas a la gente, ya por ejemplo, si a una persona por coser un vestido en la recta son \$180, son \$40 por overlock, \$30 por plancharla, \$10 por deshilachado, y de ahí tienes que sacar el hilo, la aguja, el aceite, y ellos no ponen nada, entonces al final te pones a desglosar cuanto te queda por vestido, y son \$70 u \$80. Esa es la ganancia neta y aparte pagando la luz, el arreglo de máquinas, son \$20.000 o \$30.000 al mes, ahí perdistes la ganancia."

Aquí trabajan dos personas y ahora una porque una de las que trabajaba conmigo está trabajando en su casa Tuve seis personas en el mejor tiempo, ellas ahora están trabajando en otra parte...El trato es verbal, por ejemplo, tanto llevas, tanto traes, en cuanto a los materiales a utilizar, lo único que le doy son las agujas."

"El problema grande que tengo es que no me puedo agrandar, porque si yo me agrando más significa pagar imposiciones a la gente, sacar libros... o sea, al chico le ponen demasiadas trabas...Tengo una persona que le impongo como empleada doméstica, uno tiene que incurrir en esas cosas como para poder surgir... Si saco facturas me significa todos esos otros líos, todos esos otros impuestos que realmente al final lo más que voy a ganar lo voy a perder, porque ya es un 10% que me están reteniendo."

"Imágenes, ¿qué hago yo si el inspector me pilla con toda esa gente? Entonces uno tiene que trabajar clandestino. Mandar a las casas, repartir por todas partes."

"Nosotros no cotizamos."

"Soy artesanal, por el hecho de ser artesanal yo no tengo derecho a poner imposiciones a mi gente. Tengo que tener a mi marido, a mi hija trabajando, todo eso o sea, es como de familia no más. Si yo doy trabajo a la gente de afuera, tengo que darles a gente que trabaje en su casa, o sea, prácticamente se trabaja en la clandestinidad."

"Nos tienen que dar más facilidades en el sentido de los impuestos, de todo, que no nos persiguieran tanto. Ahora mismo si yo voy con un paquetito para allá y no llevo boleta de servicios, o sea boleta de despacho, te mandan presa o te cobran el parte."

Fuente: Entrevistas con dueñas de talleres doméstico-familiares.

Debido a las bajas tarifas que se pagan y a la necesidad de aprovechar los momentos de alta demanda para aumentar los ingresos del taller, las jornadas laborales, incluidas las de las dueñas de los talleres son muy extensas.

"Para sacar esa cantidad, trabajamos todo el día. Yo empiezo como a las 9 de la mañana y trabajo hasta las 12 de la noche, y no hago nada aquí en la casa, o sea que uno trabaja sin horario."

"No tienes horario, uno trabaja desde las 7.00 de la mañana hasta las 23 horas. Si no te ponen tope, uno, habiendo trabajo, sigue. Como te pagan tan poco uno quiere entregarlo luego. Sin horario, sin fines de semana."

"Aquí no hay jornada, porque uno sigue, sigue, sigue ¿para qué? Para poder sacar un poco más."

"Nosotros trabajamos hasta doce, catorce, quince horas diarias... En la noche a veces hasta las doce de la noche y también los sábados todo el día."

Fuente: Entrevistas a dueñas de talleres domésticos-familiares.

Historia de un taller doméstico-familiar

Hace nueve años atrás, la Sra. Z.N. era una operaria de una fábrica de ropa. Una amiga le recomendó instalarse por su cuenta. La idea de un taller propio le gustó: "Mi hijo estaba chico, no tenía quien me lo cuidara, entonces, por eso, comencé a trabajar aquí." Empezó con una máquina antigua, de 27 años, que le regaló su suegra. Su marido le ayudó comprando otra máquina de tipo casero. Con el tiempo se fue comprando otras máquinas, incluyendo una overlock, para así "no mandar afuera".

"Cuando empecé a coser puse un aviso en la ventana, se reciben costuras y me empezaron las vecinas a mandar a coser, gente del mismo pasaje." Trabajó primero para personas y después comenzó a trabajar para empresas. De a poco, fue creciendo y llegó a tener cuatro personas trabajando para ella en sus respectivos domicilios. Pero desde hace dos años se ha reducido a su actual tamaño. Cree que ello se debe a "estos locales de ropa americana que están saliendo."

El taller es propiedad de ella, funciona en su casa y Z.N. no ha hecho iniciación de actividades. Hoy trabaja para dos empresas y cuenta con dos personas para que le ayuden: su hija y una vecina. La Sra. Z.N. trabaja en el taller en forma permanente, mientras que su hija lo hace en forma esporádica. La vecina también es trabajadora permanente pero desde su domicilio. Los acuerdos de trabajo con ellas son "de palabra" y el trato hacia su hija y su vecina es el mismo. Ninguna de las tres tiene contrato de trabajo, ni cuenta con beneficios sociales o tiene vacaciones.

El taller dispone en este momento de cinco máquinas: tres rectas y dos overlock, son caseras y una semiindustrial. Salvo la máquina que le regaló su suegra, las otras son del año 90 para adelante.

En estos momentos, la Sra. Z.N. recibe trabajo de dos empresas. El trato con ellas se hace en forma directa, pero de manera informal. La Sra. Z.N. indica que no se entrega boleta ni factura, y que a ella las prendas se las pasan "así no más", "no hay contrato, nada, todo es de palabra... no me dan guía, ningún papel, eso sí que tengo que firmar cuando recibo y cuando entrego."

La relación es unilateral, vale decir, la empresa pone las condiciones de trabajo. Esto se manifiesta, por una parte, en el cumplimiento de plazos: "La Sra. M. me manda blusas y yo tengo que entregárselas mañana, claro que nunca son cantidades grandes, de repente cinco o seis, si son más, unas diez, me espera dos días." Si no cumplo el plazo "hay problemas, la persona se disgusta y a uno de repente le llaman la atención... a veces le retiran las prendas y no le pagan nada..." Tampoco puede

negociar los precios a pagar por el trabajo: "Lo que pasa es que cuando uno dice que le suban las prendas, le dicen que están malos los negocios y nunca le suben."

Aparte de la entrega de trabajo, la empresa no le presta servicio alguno al taller. Sólo le entregan las telas, "los hilos muy rara vez". En cuanto a mantención, "lo tengo que arreglar todo yo por mi cuenta, todos los insumos los pongo yo y tengo que pagar traslado de las cosas".

La cantidad de trabajo varía según la temporada. Las prendas que el taller confecciona son más que nada faldas y blusas.

La jornada de trabajo es "desde las 8:00 hasta las 13:00, y desde las 15:00 hasta las 20:00, mi hija trabaja desde las 10:00 hasta las 12:00 y de las 15:00 hasta las 19:30", "no se trabaja de noche, yo más bien trabajo el día sábado". La semana anterior a la entrevista el trabajo había sido más intenso y había trabajado hasta las 22:00.

En la época de mayor trabajo, diciembre, la jornada de la Sra. Z.N. fue más extensa "trabajé hartó, me levantaba a las 6:30 de la mañana y me acostaba a las 3:00 de la madrugada, mi hija no, ella llegaba igual no más, la otra niña hasta las 9 o 10 de la noche, pero es el puro mes de diciembre que se trabaja hartó, después es más lento". En relación a lo que ganó la semana anterior a la entrevista, ella dice "pagué \$6.000 a cada ayudante y quedé con \$7.000", ya que este mes no recibió el pago quincenal que le dan por las blusas. A sus ayudantes les paga "por prenda".

En cuanto al futuro en el rubro de la costura, la Sra. Z.N. expresa: "Para mí está malo, me gustaría saber como puedo estar mejor, lo que me gustaría tener es un taller bien grande con hartas máquinas. La única posibilidad de agrandarse es tener más trabajo, que haya más pedido y que paguen mejor. Pero eso nunca va a ser, porque donde usted vaya siempre se paga poco, nunca pienso que me van a pagar bien, antes había más pega."

3.2. Talleres prestadores de servicios y con producción propia (tipo 2 y 3)

Los talleres denominados del tipo 2 y 3 tienen rasgos comunes que los distinguen de los talleres domésticos del tipo familiar y asimismo enfrentan algunos problemas similares en el circuito de subcontrataciones. Sin embargo, existen entre ellos diferencias importantes basadas fundamentalmente en el hecho que mientras los talleres del tipo 2 operan en forma exclusiva como empresas contratistas, los del tipo 3

han conservado o creado mercados propios en los cuales venden parte de sus productos. Analizaremos sus semejanzas para discutir posteriormente sus diferencias. Los talleres del tipo 2 y 3 se diferencian significativamente de los talleres doméstico-familiares por su tamaño que es mayor, y el hecho que se ubican en un local especialmente habilitado para su funcionamiento. Estos talleres no emplean mano de obra familiar, salvo en la administración que está en manos de sus dueños y que en muchos casos es un matrimonio. Están constituidos jurídicamente como empresas con todas las implicancias que esto significa en términos contables y administrativos y gran parte de sus operaciones se desarrollan dentro de los marcos de la legalidad. Hacia afuera establecen relaciones comerciales de contratación de servicios con otros talleres y trabajadoras a domicilio que pueden desarrollarse evadiendo las obligaciones tributarias.¹⁷ La misma lógica que lleva a las empresas mandantes a externalizar y subcontratar parte de su producción (ver capítulos I y II) es la que conduce, a su vez, a muchos de estos talleres a adoptar la misma estrategia (ver Cuadro N°7)

En el caso de los talleres del tipo 2 y 3 se observan también importantes diferencias respecto a los doméstico-familiares que se relacionan con la división social y sexual de trabajo. En los talleres del tipo 1, la persona que se define como dueño del taller es generalmente una mujer. Ella cumple funciones de gestión y administración y, si bien, en algunos pocos casos participa en ellas su marido, en general no hay presencia masculina en ninguna parte del proceso. La dueña del taller participa normalmente en labores de la producción propiamente tal, vale decir, en costura, planchado, etc. En los talleres 2 y 3, a cambio, las funciones de gestión y administración ejerce una persona que no participa -o sólo marginalmente- en labores productivas. Asimismo, aparece la presencia masculina en estas tareas. De hecho, la gestión pasa a ser una función ejercida por hombres y cuando la mujer lo hace, normalmente la comparte con su marido.

Los talleres del tipo 2 y 3 están sumergidos a una fuerte competencia entre sí y particularmente con los talleres domésticos-familiares. En relación a estos últimos, enfrentan desventajas importantes que se relacionan con el hecho de que al estar constituidos formalmente como empresas y tener un tamaño mayor, tienen costos más altos. El proceso de producción en los talleres del tipo 2 y 3 cubre tareas que en los talleres doméstico-familiares no se realizan, tales como modelaje y corte, lo que aumenta los costos operacionales. De hecho, la competencia con los talleres doméstico-familiares que bajan sus costos mediante el uso de fuerza de trabajo familiar y del espacio doméstico, así como por la evasión de las normativas legales, ha sido un tema recurrente en las entrevistas realizadas. Disminuir los costos vía reducción del personal permanente mediante despidos implicaría, a su vez, costos muy altos (pago de indemnizaciones) que los talleres habitualmente no están en condiciones de asumir. (ver testimonios).

¹⁷ Esta afirmación se deduce de las respuestas entregadas por los(as) dueños(a) de los talleres entrevistados, pero evidentemente no hay constancia de que así ocurra.

"Son pocas las empresas grandes que dan trabajo a los talleres de confecciones, porque ahora en general se están buscando los talleres que tengan cinco máquinas y que trabajan la mamá, la tía, la hermana... (Estos talleres) no pagan imposiciones, no pagan IVA, y entonces los precios los están bajando cada vez más."

"Esto de las tarifas es cosa seria, hay miles de talleres, cientos de talleres. Mira, todas las costureras que estaban trabajando en talleres, en fábricas, y ahora todas tienen su maquinita y trabajan a domicilio y trabajan más barato."

"Yo estoy desesperada... Hay muchos talleres que se financian porque son operarias que trabajan ellas mismas, trabaja la señora, el hijo, la hija, el marido, el grupo familiar trabaja en su casa. No pagan arriendo (de local), no pagan nada, ni impuestos. ni cortador, ni nada; y les pagan (de parte de la empresa contratante) lo que me pagan a mí, con todos los gastos (que tengo)."

"Si yo pudiera achicarme y pasar a cada operaria unas seis máquinas para que trabajen en sus casas, sería el hombre más tranquilo y sin problemas y estaría ganando plata, esa es la realidad. Pero, despedir gente es complicado y yo no tengo los recursos."

Fuente: Entrevistas a dueños(as) de talleres.

No obstante, pese a estos obstáculos, muchos de los talleres del tipo 2 y 3 entrevistados logran mantenerse exitosamente en el circuito de subcontrataciones, porque han logrado una alta especialización y calificación de la mano de obra y prestan servicios a firmas consolidadas en el mercado y otras de alta costura que "pagan la calidad y exclusividad" (Entrevista con el dueño de un taller contratista). Para mantener esta calidad, han formado equipos de trabajadores muy calificados capaces de responder a las exigencias de alta calidad de las empresas mandantes. Observamos que algunos talleres tipo 2 y 3 han sido bastante reticentes a externalizar producción hacia afuera, particularmente hacia trabajadoras a domicilio, por los riesgos relativos a la calidad del producto (ver testimonio).

"En pocas oportunidades lo he hecho (mandar a coser afuera), porque nuestros clientes son bien exigentes, nos revisan muy bien la prenda. Las pocas veces que hemos mandado a coser afuera hemos tenido ese problema, baja la calidad. En una oportunidad que mandamos a hacer cien chalecos, tuvimos que desarmarlos absolutamente completos." (Entrevista a dueño de taller)

Si se externaliza parte de la producción, muchos talleres privilegian la subcontratación de talleres por sobre el trabajo a domicilio, no tan sólo por razones de calidad, sino también por las dificultades organizacionales inherentes a las relaciones con trabajadoras a domicilio. Estas, en muchos casos no están en condiciones de fabricar la prenda completa, debido a la falta de maquinaria especializada, lo que implica que una prenda debe ser repartida a varios domicilios. Los talleres, en cambio, fabrican la prenda completa, lo que facilita el reparto de la mercadería y el control de calidad.

Como se ha destacado inicialmente, entre los talleres del tipo 2 y 3 existe, sin embargo, a pesar de las similitudes, una gran diferencia que nos ha llevado a

agruparlos en categorías distintas. Los talleres del tipo 2, en su mayoría, han transitado de ser pequeñas empresas de fabricación y comercialización de productos propios a talleres dedicados exclusivamente a la prestación de servicios a terceros.¹⁸ Los talleres del tipo 3, en cambio, combinan actualmente ambas actividades, lo cual los hace menos dependientes de las empresas mandantes y las fluctuaciones en la demanda de servicios. Disponen de un capital de giro que les permite generar su propia producción y han conservado mercados para sus productos, lo que les brinda mayor autonomía, estabilidad y posibilidades de acumulación de capital. Algunos testimonios indican, que para muchos de estos talleres, la prestación de servicios a terceros solo se justifica para complementar las ventas propias que no cubren todos los meses del año (ver caso del taller T1 en la cadena 1). (ver testimonios)

"Hay uno o dos meses, digamos casi tres meses en el año que hay una para de actividades, cuando se produce el cambio de temporada. Ahí es cuando se trabaja con los muestrarios, el modelaje para mis propios productos..."

"En los períodos intermedios quedamos en el aire...quedamos sin trabajo. Entonces buscamos clientes externos, algunos que tienen tiendas propias y eso nos permite mantenemos. Además en esos espacios hago mi propia producción."

Fuente: Entrevistas a dueños(as) de talleres tipo 3.

Los talleres del tipo 2, por el contrario, dependen de los servicios que prestan. Enfrentan tiempos con fuerte descenso de trabajo y están en peores condiciones para negociar con las empresas contratantes, con las cuales los contratos comerciales como regla, son verbales. La sobrevivencia de estos talleres es difícil y en algunos períodos se trabaja sólo para costear los gastos de mantención del taller, sin beneficios algunos. Si bien, un problema común para todos los talleres contratistas es la transferencia de costos de producción desde las empresas contratantes hacia ellas mediante tarifas extremadamente bajas (las tarifas que se pagan por la prestación de servicios no remuneran todos los costos asociados a la producción), son los talleres del tipo 2 que al sostenerse sólo de esta actividad, se ven particularmente perjudicados.(ver testimonios)

¹⁸ Los dueños de talleres del tipo 2 entrevistados manifestaron haber producido para ventas propias cuando comenzaron, pero por distintas razones tuvieron malas experiencias, lo que les significó endeudamientos y dificultades para superar la situación. "La fábrica con la que estamos trabajando ahora, en un principio ellos querían que nosotros les vendiéramos productos nuestros, nos pidieron grandes cantidades al tiro, pero como nosotros nunca hemos tenido un gran capital, no estábamos en condiciones de comprar telas y endeudarnos. Les sugerimos que porqué no compraban ellos las telas y nosotros les hacíamos prestación de servicios (Entrevista a dueño de taller del tipo 2)."

"M. tiene 60 talleres de confección y en este momento están todos parados. Llega el primero de enero y mandan, mandan, y hay que entregar. A la gente no se le puede dar vacaciones. Llega enero y la gente te las pide, entonces hay que suplirlas, hay que hacer, miles de malavares, en marzo se regulariza todo. Llega marzo y empizan a mandar, abril también, en mayo empieza a bajar, paran..."

"Los acuerdos son todos verbales, lamentablemente no hay nada escrito..."

"Es verbal, yo no tengo ningún contrato firmado, nadie me asegura que me van a enviar trabajo, son intenciones digamos. Si no me envían, el riesgo es mío. Entonces yo debo mantener una buena cantidad de clientes, una especie de exceso. Por lo tanto paso por períodos relativamente difíciles porque nadie me asegura ni un trabajo constante ni seguro..."

"Los costos fijos nuestros son demasiado altos. Tenemos que tener una producción mínima de unas 500 prendas semanales, como mínimo para mantener los costos, los sueldos y todo ese tipo de cosas."

"Si por una prenda te pagan mil pesos, más o menos como el 20% es lo que me queda de utilidad... En remuneraciones (gasto) casi un 50%, incluso más a veces. En gastos administrativos, de mantención del local, eso sería más o menos 30%. Pagamos un arriendo muy alto, más gastos de luz, teléfono, agua, gas, todo, muchas veces nos queda (como beneficios) menos del 20%."

"Yo muchas veces he tenido que trabajar por nada, por cero..."

"Esto en realidad es para darse vuelta, para vivir, para comer..."

Fuente: Entrevista a dueños(as) de talleres.

También en el plano de las condiciones de los(as) trabajadores(as) empleados en los talleres del tipo 2 y 3 hay se han observado tanto similitudes como diferencias. A partir de la información recopilada se puede postular que el empleo generado por los talleres del tipo 2 y 3 es menos precario que en los de tipo 1. Los talleres del tipo 2 y 3 cuentan generalmente con una planilla de trabajadores que tienen contratos de trabajo de duración indefinida y los beneficios básicos que garantiza la normativa laboral. No obstante, esta mano de obra estable se refuerza en muchos casos con trabajadores contratados a plazo fijo, práctica que permite reducir la dotación de personal de los talleres con más facilidad cuando disminuye la demanda y que implica para estos trabajadores -en su mayoría mujeres ocupadas en la costura- una alta inestabilidad en el empleo. El Cuadro N°7 muestra la situación contractual de los(as) trabajadores(as) en los talleres del tipo 1, 2 y 3, de acuerdo a la información entregada por los(as) dueños(as) de talleres.

"Algunas personas están con contrato indefinido...Digamos que la mitad está con un contrato estable y la otra mitad está con contrato por períodos cortos: y si hay trabajo, bueno, los vuelvo a contratar."(Entrevista a dueño de taller)

Cuadro N°7:

ANTECEDENTES SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EMPLEADA POR TALLERES

Taller*	Trabajadores dentro del taller (dotación directa)				Trabajadores a domicilio		Subcontratación de talleres
	Total/Mujeres	Permanentes/Temporales	Situación contractual	Relación	Total/Mujeres	Permanentes/Temporales	
1	2/2	2/0	sin contrato de trabajo	no familiares	-	-	-
2	1/1	1/0	sin contrato	-	5/5	0/5	-
3	2/2	1/1	sin contrato	familiares	1/1	1/0	-
4	2/2	1/1	sin contrato	no familiares	1/1	1/0	-
5	4/4	4/0	con contrato	no familiares	-	-	-
6	3/2	3/0	sin contrato	familiares	-	-	-
7	4/3	4/0	sin contrato	3 familiares	2/2	2/0	-
8	3/3	3/0	sin contrato	familiares	6/6	0/6	-
9	4/3	4/0	trabajo a honorarios	2 familiares	-	-	-
10	4/4	4/0	sin contrato	no familiares	4/4	0/4	-
11	5/5	5/0	sin contrato	no familiares	4/4	0/4	-
12	13/11	13/0	contratos de duración indefinida	administración familiar	1/1	0/1	-
13	25/23	s.d.	contratos de duración indefinida y a plazo fijo	no familiares	1/1	1/0	varios talleres pequeños
14	13/10	13/0	contratos de duración indefinida	administración familiar	-	-	-
15	17/12	8/9	contratos de duración indefinida (50%) y a plazo fijo (50%)	no familiares	26/26	16/10	varios talleres del mismo nivel, esporádica-mente
16	64/50	52/12	contratos de duración indefinida (75%) y a plazo fijo (25%)	no familiares	-	-	un taller mediano, esporádica-mente

* Talleres 1 a 11: tipo 1; talleres 12 a 14: tipo 2; talleres 15 y 16: tipo 3.

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas de dueños(as) de talleres.

El Cuadro N°8 señala la situación contractual de las 60 trabajadoras de talleres entrevistadas, la cual varía considerablemente entre los talleres más pequeños y los más grandes. Como se desprende de este cuadro, se observan también porcentajes importantes de trabajadores(as) sin contrato escrito, lo que implica la pérdida de beneficios básicos que garantiza la normativa laboral. Particularmente en los talleres pequeños y medianos no sólo hay una cantidad menor de trabajadores con contratos de duración indefinida que en los talleres más grandes, sino también una cantidad mayor de trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo escrito como lo demanda la normativa laboral vigente.

Cuadro N°8
SITUACION CONTRACTUAL EN TALLERES DE LA CONFECCION, SEGUN TAMAÑO

Tamaño de talleres	Contrato indefinido	Contrato a plazo fijo	Sin contrato	Sin dato
De 1 a 19 trabajadores	44,4%	11,1%	33,3%	11,1%
De 20 a 49 trabajadores	46,6%	40,0%	13,3%	-
50 y más trabajadores	85,7%	7,2%	-	7,1%

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a 60 trabajadores(as) de talleres.

Del mismo modo, como muestra el Cuadro N°9, en los talleres de mayor tamaño los(as) trabajadores(as) gozan de mayores beneficios sociales. En los talleres más pequeños, el 33 por ciento de ellos(as) no gozaba de ningún beneficio social, lo que confirma su situación irregular en términos contractuales. Sólo una parte de los(as) trabajadores(as) en los talleres más pequeños tenían acceso a algún otro beneficio. En cambio, en los talleres grandes, asociado a condiciones más regulares de contratación de la mano de obra, la mayoría de los(as) trabajadores(as) tiene los beneficios básicos que garantiza la Ley.

Cuadro N°9
COBERTURA DE BENEFICIOS SOCIALES PARA TRABAJADORES(AS) EN TALLERES, SEGUN TAMAÑO

Tamaño de talleres	Vacaciones	Bono de movilización	Bono de colación	Aguinaldos	Otros beneficios	Sin ningún beneficio
1-19 trabajadores	33,3%	33,3%	33,3%	11,1%	44,0%	33,3%
20-49 trabajadores	46,7%	63,3%	63,3%	46,7%	63,3%	13,3%
50 y más trabajadores	92,8%	85,7%	64,3%	78,6	92,9%	-

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a 60 trabajadores(as) de talleres.

El empleo en los talleres es mayoritariamente femenino. Sin embargo, se observa una predominancia de hombres en los puestos de trabajo considerados como calificados, tales como modelaje y corte. Las mujeres están empleadas, en su mayoría, en todas las labores directas de costura y en puestos de trabajo en la administración menos gravitantes (secretarias).

El pago en el caso de los trabajos realizados por mujeres es generalmente a trato, salvo una sola excepción de un taller que trabaja para fábricas de ropa fina y que ha optado por privilegiar la calidad por sobre la cantidad. Los hombres, a cambio, ocupan puestos de trabajo, donde las remuneraciones incluyen un sueldo base. Las remuneraciones femeninas y masculinas, así como las diferencias entre ambas son diferentes en los talleres. Mientras en algunos talleres las mujeres costureras ganan más que los hombres cortadores, en otros esta relación se a la inversa. (ver testimonios)

"Generalmente los pagos son por piezas. Solamente pago por piezas. En el caso de los cortadores son con sueldo base. Si no tengo trabajo, les garantizo el mínimo."

"Generalmente la mujer gana más que el hombre. Por ejemplo, la maquinista que gana más plata acá trabajando harto todo el mes, gana un promedio de 250 mil pesos al mes. El cortador gana 220 mil más o menos."

"El cortador gana 220 mil pesos, bruto. Una maquinista 190 mil pesos. El primero gana al día, las segundas por piezas."

Fuente: Entrevistas a dueños(as) de talleres.

Los horarios de trabajo en los talleres del tipo 2 y 3 son por norma extensos. Sin embargo, la extensión de la modalidad salarial del pago "a trato" permite a los empleadores evadir gran parte del pago de horas extraordinarias (ver Cuadro N°10). Según las entrevistas a las trabajadoras de talleres, las jornadas laborales de éstas bordean los diez y media horas diarias en todos casos y que muy a menudo, en caso que la demanda sobrepasa la capacidad de los talleres, se trabaja jornadas más largas aún y también los sábados.

"Las horas extraordinarias se pagan solamente en los sueldos básicos, la gente que está al día. La gente que está a trato no tiene (este beneficio). Se le paga por pieza aún después de su jornada de trabajo".

"En este rubro la gente está acostumbrada a tener horarios largos, o sea, uno ya perdió el sentido de las nueve horas, de repente tienen turnos de noche, por ejemplo, anoche trabajaron toda la noche."

Fuente: Entrevistas a dueños(as) de talleres.

Cuadro N°10
PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS SEGUN NORMATIVA LEGAL

Tamaño talleres	Si	No	No se trabajan horas extra
1-19 trabajadores	35,7%	64,0%	-
20-49 trabajadores	40,0%	40,0%	20,0%
50 y más trabajadores	67,0%	12,0%	21,0%

Fuente: Entrevistas a 60 trabajadoras de talleres.

Hay amplia conciencia entre las trabajadoras entrevistadas de la crisis que afecta al sector, de la fuerte competencia de los productos nacionales con los productos importados a muy bajo precio, y de las fluctuaciones de la demanda a lo largo del año, además de los cambios en el tipo de producto que se demanda. Se produce una tensión en ellas entre una especie de "aceptación" de las malas condiciones de trabajo, tales como horarios extensos, pago "a trato", trabajo temporal, como requisitos para mantener la industria nacional de confecciones, y por otra parte, la percepción de que son condiciones muy precarias de trabajo si no por un aspecto, por otro.

Respecto al poder negociador de los(as) trabajadores(as), se observa que la sindicalización es nula en los talleres pequeños y medianos y asimismo que los(as) trabajadores(as) de estos talleres tienen pocas posibilidades de negociar colectivamente. El poder negociador se incrementa en la medida que los talleres aumentan en número de trabajadores. (ver Cuadro N°11)

Cuadro N°11
ANTECEDENTES SOBRE SINDICALIZACION Y ACCESO A NEGOCIACION COLECTIVA EN TALLERES

Tamaño talleres	Existen sindicatos	Negocian colectivamente
1-19 trabajadores	no	33,3%
20-49 trabajadores	no	13,3%
50 y más trabajadores	en un 85,7% de los talleres	78,6%

Fuente: Elaboración propia a 60 trabajadoras de talleres.

Historia de un taller Tipo 2

Desde hace 49 años la Sra. M.B. trabaja en el rubro de la confección. Hoy es dueña y administradora, junto a su esposo, de un taller mediano que presta servicios a empresas más grandes. Hasta hace un año atrás ella fabricaba para la venta directa, sin embargo, paró la venta y disminuyó la fabricación debido a la fuerte importación desde Oriente. "Yo paré de fabricar para mi, en abril más o menos. Antes fabricaba

para mi y recibía. Hasta hace tres años atrás yo hacía hasta quince mil prendas en enero y febrero, por dos meses, pero cuando empezó a entrar la importación fuerte... (ese es el problema)."

La importación no fue el único fenómeno que le afectó, sino también el proceo de externalización que las empresas más grandes llevaron a cabo. Como ejemplo cita a la empresa T., quien para bajar costos mandó toda su producción a talleres. "Sacaron toda la producción afuera y le dieron una máquina a las operarias que se fueron a sus casas. No pagan leyes sociales, no pagan gratificaciones, no pagan impuestos, no tienen que reparar máquinas..."

Además, ella ve como este proceso ha afectado a la industria mediana en especial: "Es imposible que a uno le paguen más, hay muchos talleres... trabaja el grupo familiar en su casa."

Esto lo ve como un fenómeno que acontece a todo el sector de pequeños y medianos empresarios en Chile: "... en los países desarrollados la industria pequeña y mediana existe y la dejan funcionar y la subvencionan con préstamos los bancos. Aquí no hay ningún apoyo..." La opción es entonces invertir y en lo posible exportar hacia afuera, por ejemplo a los países integrantes del MERCOSUR. Sin embargo, la Sra. M.B. señala "hay que tener capital para invertir. Hay que comprar telas, materiales, máquinas caras, hay que hacer una deuda... muchos millones que es imposible para un chico o mediano."

Su visión sobre el futuro de las pequeñas y medianas empresas no es más optimista: "... yo pienso que la pequeña y mediana industria en Chile tarde o temprano va a desaparecer, no va a quedar nada".

El taller funciona en un local especial, una antigua casa habilitada como taller y cuenta con catorce máquinas, entre ellas overlock, botoneras, rectas, doble aguja y ojaladoras. Son todas industriales y se van renovando de tal modo de no sobrepasar, cada una, los veinte años de uso.

En el taller trabajan 16 personas incluídas ella y su marido. El número de operarias en el taller se ha reducido por falta de trabajo. El grupo actual se compone de un cortador, un chofer-ayudante, doce operarias en el taller y su marido que la apoya en la gestión del taller. Si hay mayor cantidad de trabajo, se suma una persona que trabaja a domicilio. La relación laboral es contractual con las personas que trabajan dentro del taller, pero es "de palabra" con la persona que trabaja a domicilio. Las costureras del taller reciben sueldo "a trato", y el cortador, el ayudante y la secretaria reciben sueldo fijo.

Lo que les paga a las costureras lo establece la cantidad de trabajo que realizan por día, "por ejemplo, una pega cuellos, cuántos pega al día, 100, 150, pongamos que pega 150 cuellos de cotona al día, entonces tiene que ganar entre \$3000, \$3500 diarios..."

Además de los salarios, el taller tiene que asumir gastos fijos muy altos: arriendo, mantención y reparación de las máquinas, la luz, los materiales, el teléfono, el gas, el agua. Todo ello corre por cuenta del taller.

La jornada de trabajo es de ocho horas diarias. En la temporada alta hacen horas extras y trabajan los sábados. Se paga regularmente las imposiciones y los(as) trabajadores(as) tienen derecho a vacaciones y si tiene ganancias en su balance, a gratificaciones.

Respecto a las regulaciones laborales la Sra. M.B. las considera excesivas: "Uno no puede tocar a una operaria, usted no la puede tocar ni decir un hay, porque si le dice un hay muy fuerte, ella se molesta y lo va a acusar a la Inspección del Trabajo o a donde sea y le llega inmediatamente el inspector y lo puede multar."

La producción del taller es variable: "Si yo pongo costureras y tengo hartito trabajo, quinientas prendas a la semana... yo saco para los gastos." Pero no siempre es así. Esta variación depende en buena parte de la empresa mandante para la que el taller trabaja. "Yo estoy cociendo para M. La semana pasada, el viernes pasado, entregué casi 400 prendas y ahora ellos paran en esta época, están esperando la importación de tela para preparar muestras para el invierno. Entonces para un mes, dos meses."

La relación con las empresas es informal: "Es de palabra, nada más. Se hace la muestra, si le gusta, se hace". En cuanto a las tarifas que le pagan por prenda es la empresa quien fija los precios. Según la Sra. M.B. la oferta de talleres es demasiado grande para poder negociar "... hay miles de talleres, si quieren bien, si no, no...."

El taller a dejado de vender por su cuenta, el número de trabajadores se ha reducido e incluso se encuentra con tres máquinas paradas. "Yo estoy cada mes con un millón de pesos de pérdida, desde hace cinco meses, seis meses que estoy así y estoy desesperada, no sé qué hacer."

IV. EL TRABAJO A DOMICILIO EN LAS CADENAS DE SUBCONTRATACIONES EN LA CONFECCION

Este capítulo se centra en las condiciones de las mujeres que se insertan en el -como se ha destacado anteriormente- último y más precario eslabón de las cadenas de subcontrataciones en la industria del vestuario, el trabajo a domicilio; actividad donde la presencia femenina es prácticamente total. Se basa en entrevistas a 100 trabajadoras domiciliarias vinculadas a cadenas de producción y comercialización.

Las mujeres que trabajan en sus domicilios para talleres o empresas de la confección provienen en su mayoría del mercado de trabajo formal. Casi dos tercios de ellas han trabajado en el pasado como operaria en empresas o talleres industriales de la confección, y otra parte se ha desempeñado en otras ocupaciones asalariadas.

"Les trabajaba a ellos antes (a sus empleadores) y como no podía seguir trabajando por los niños, me mandaron máquinas para que trabajara en mi casa." (Testimonio de trabajadora domiciliaria)

Las razones por las que la mayoría dejó estos trabajos se relacionan con tareas propias de su rol de madre y esposa, tales como matrimonio, nacimiento de hijos, cuidado y/o enfermedad de hijos o familiares. Una proporción ligeramente superior al 10 por ciento se alejó del trabajo asalariado debido a malas condiciones del mismo o a despido.

La mayor parte de las trabajadoras a domicilio entrevistadas se encuentran en la etapa de crianza. El 52 por ciento tiene entre 2 y 3 hijos y un número importante, el 29,6 por ciento, tienen 4 y más hijos. En relación a sus edades, la mayor parte de los niños tenía menos de 12 años, edad que supone mayor necesidad de atenciones y cuidados por personas adultas. Para muchas de estas trabajadoras, el trabajo a domicilio constituye la única posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con los quehaceres domésticos. Respecto a las ventajas de esta forma de trabajo, las mujeres señalaron como más importante el hecho de que les "permite cuidar y atender a los hijos" y "obtener un ingreso sin salir de la casa".

Las entrevistas realizadas permitieron conocer algunas de las condiciones más relevantes de las trabajadoras a domicilio, tales como sus relaciones con las empresas o talleres contratistas, acceso a beneficios sociales, jornada laboral, forma de pago y nivel medio de ingresos, costos de producción, infraestructura y tecnología, participación y poder negociador.

a) *Relaciones con las empresas o talleres contratistas*

Entre las trabajadoras a domicilio y los talleres o empresas que les entregan trabajo, parecen haber relaciones de dependencia muy fuertes que ilustran las semejanzas de esta forma de trabajo con el trabajo asalariado que se realiza al interior de las fábricas. Una expresión de ello es el hecho que sobre el 80 por ciento de las mujeres trabajan sólo para una empresa o taller. De estas, ellas reciben órdenes de trabajo claramente definidas y especificadas. El 80 por ciento de las trabajadoras entrevistadas no puede decidir que prenda hacer, el 93,8 por ciento no puede tomar decisiones respecto a su diseño, al 87,5 por ciento no le permiten introducir modificaciones, al 61,3 por ciento le exigen cumplir plazos de entrega y al 56,3 por ciento cumplir determinadas cuotas de producción. Si no se cumplen los plazos o las cuotas de producción, no se imponen multas (sólo el 25 por ciento de las mujeres señalaron que les imponían sanciones), pero la consecuencia puede ser la disminución del trabajo en el futuro.

Ninguna de las trabajadoras entrevistadas tiene un contrato de trabajo, lo que es coherente con la normativa legal vigente, según la cual los servicios prestados en forma habitual en el hogar no necesariamente dan origen a contrato de trabajo (ver capítulo I). Sin embargo, la prestación de servicios por parte de estas trabajadoras tampoco se realiza bajo los términos de una relación comercial. Los acuerdos de trabajo entre empresas y talleres, por un lado, y trabajadoras a domicilio, por otro lado, son generalmente "de palabra". Tan sólo el 25 por ciento de las mujeres señaló que al momento del pago por los servicios ellas entregaban boleta por pago de honorarios. El 75 por ciento de las trabajadoras no entrega ni recibe ningún documento que acredite ese pago. Esto confirma la percepción generalizada que los bajos costos de producción del trabajo a domicilio se basan no sólo en el trabajo familiar, sino también en la evasión de obligaciones tributarias.

b) *Acceso a beneficios sociales*

Las trabajadoras a domicilio, por no ser reconocidas como asalariadas o trabajadoras dependientes, no gozan de ninguno de los derechos laborales y sociales establecidos por las normas e institucionalidad laboral vigentes, de modo que la precaria condición de trabajo de ellas se expresa también en su limitado acceso a estos beneficios. En casi el total de los casos la empresa para la que trabajan estas mujeres no realiza aportes para cotización previsional de la trabajadora. Ninguna de las trabajadoras entrevistadas tiene vacaciones pagadas, ni gratificaciones, ni primas por rendimiento. Tampoco reciben ningún tipo de subsidios (de escolaridad, de colación u otro). Tan sólo el cinco por ciento de las mujeres cuentan con aguinaldos en navidad y el 2,5 por ciento recibe subsidio de locomoción. Esta situación es bastante más precaria que la detectada a nivel de talleres del tipo 2 y 3 -en los cuales la fuerza de trabajo se ocupa,

por lo menos parcialmente, en condiciones contractuales regulares- sin embargo, es muy parecida a la detectada en los talleres domésticos-familiares (tipo 1).

Cabe señalar que la situación actual en términos legal-laborales de las trabajadoras a domicilio representa una fuerte contradicción respecto a sus condiciones reales. Los antecedentes desarrollados a lo largo de estas páginas visualizan que este sector de mujeres trabaja en condiciones propias del trabajo asalariado y que agruparlas bajo la categoría de trabajadoras por cuenta propia no hace sino ocultar su verdadera condición de trabajadoras dependientes.

"Soy trabajadora igual que las demás y como cualquier trabajadora que está en la fábrica no quiero perder garantías porque sigo trabajando igual que antes."
(Testimonio de trabajadora a domicilio)

c) *Jornadas de trabajo*

El trabajo a domicilio se realiza en forma tan regular como el de las obreras en las fábricas. Se trabaja todos los días y durante toda la semana en horarios que sobrepasan normalmente las 48 horas semanales. En los tiempos de mayor demanda se trabaja de noche y los fines de semana, pero no se percibe por esto pago extraordinario. Las bajas tarifas que se pagan para la producción subcontratada y las fluctuaciones de trabajo durante el año operan como un medio de presión sobre las trabajadoras para obtener la mayor renta posible en los meses en que hay trabajo.

Cuadro Nº12
HORAS DIARIAS PROMEDIOS TRABAJADAS EN LA ULTIMA SEMANA¹⁹

Horas diarias trabajadas	Porcentajes de las trabajadoras entrevistadas
No trabajó	5,0
Hasta 5 horas diarias	6,3
De 6 a 8 horas diarias	23,8
De 9 a 12 horas diarias	46,4
Más de 12 horas diarias	18,5

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a 100 trabajadoras a domicilio.

¹⁹ El número de horas trabajadas diariamente se calculó en base al número de horas totales trabajadas en la semana dividido por el número de días que las mujeres habían trabajado, debido a que es usual en el trabajo a domicilio que las mujeres combinan días de trabajo intensivo con otros días en que le destinan menos tiempo al trabajo remunerado. De este modo logran cumplir con el trabajo demandado y al mismo tiempo con sus obligaciones domésticas.

Cuadro N°13
NUMERO DE DIAS TRABAJADOS EN LA SEMANA

Número de días	Porcentajes de las trabajadoras entrevistadas
1	1,3
2	3,8
4	3,8
5	30,0
6	25,0
7	30,0
N.C.	6,1

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a 100 trabajadoras a domicilio.

Cuadro N°14
JORNADA SEMANAL

Horas semanales	Porcentajes de las trabajadoras entrevistadas
Hasta 48 horas	27,5
De 49 a 60 horas	25,3
Más de 60 horas	40,6
N.C.	6,5

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a 100 trabajadoras a domicilio.

d) *Forma de pago y monto de los ingresos*

La forma de pago es en el cien por ciento de los casos "a trato", es decir, por piezas o tareas realizadas. Si bién, este régimen salarial es dominante en la industria de la confección, en todos sus niveles, las trabajadoras de empresas y talleres pueden contar, al menos, con el salario mínimo en los períodos en que la demanda de trabajo disminuye. A esto se suma que la regularidad del ingreso en el caso de las trabajadoras a domicilio es inferior a la de talleres, porque los ajustes a la demanda se producen en primera línea vía trabajo domiciliario. Como atestiguaron reiteradamente los dueños de talleres, primero se asegura el trabajo dentro de los talleres y sólo el trabajo que excede sus capacidades es externalizada hacia el domicilio. El Cuadro N°15 visualiza los ingresos obtenidos por las trabajadoras domiciliarias en la semana anterior a la entrevista.

Cuadro N°15
INGRESOS MEDIOS POR SEMANA (48 HORAS)

Ingreso semanal	Porcentajes de las trabajadoras entrevistadas
Hasta \$10.000	15,4
Más de \$10.000 hasta 25.000	41,9
Más de \$25.000 hasta 49.000	30,8
\$50.000 y más	11,0

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a 100 trabajadoras a domicilio.

Estas cifras indican que hay una franja de trabajadoras domiciliarias que perciben ingresos similares a los de las trabajadoras que laboran al interior de empresas y talleres, es decir, alrededor de 200 milpesos mensuales. Hay sin embargo, una franja que percibe ingresos significativamente menores, vale decir, entre 40 mil y 50 mil pesos mensuales. En ambos casos, estos ingresos remuneran no tan sólo el trabajo de la mujer, sino otros costos de producción, tales como las remuneraciones de otras personas que ella subcontrata para que le "ayuden" en el trabajo. El 25 por ciento de las entrevistadas señaló que necesitaba la ayuda de una persona más, el cinco por ciento que necesitaba la ayuda de dos personas y el uno por ciento de tres o más personas. Estas personas son habitualmente vecinas o familiares y la trabajadora debe pagar ese trabajo de su propio ingreso, lo que significa una merma importante del ingreso medio semanal visualizado en el cuadro anterior.

e) *Costos de producción*

Además de pagar el salario de personas que la trabajadora a domicilio subcontrata, ella cuenta con otros costos de producción. El Cuadro N°16 muestra los aportes de la trabajadora y del taller a la producción, respectivamente.

Cuadro N°16
REPARTO DE LOS APORTES A LA PRODUCCION ENTRE TRABAJADORA A DOMICILIO Y TALLERES

Insumos productivos	Trabajadora	Taller	Ambos
Materias primas (hilos, telas, avíos)	1,3 %	57,5%	41,3%
Reparación de máquinas	87,5%	10,0%	-
Repuestos máquinas	91,3%	8,8%	-
Arriendo/compra de máquinas	87,5%	10,0%	1,3%
Agua, luz, teléfono	97,5%	-	2,5%
Arriendo casa	100%	-	-
Otros materiales tales como reglas, tijeras, tiza, etc.	92,5%	6,3%	1,3%

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a 100 trabajadoras a domicilio.

Por regla general, las trabajadoras no han hecho cálculo de sus costos de producción. No saben a ciencia cierta cuánto ganan, ni siquiera están seguras si les queda una utilidad o no.

f) *Infraestructura y tecnología*

La sobrevivencia de las unidades productivas domiciliarias se sustenta en el bajo costo de la producción debido a la incorporación de fuerza de trabajo en condiciones muy precarias y también al uso de la infraestructura doméstica en la actividad económica. Todas las mujeres trabajan en su propio hogar, muy pocas disponen de una habitación aislada para el trabajo. Las trabajadoras a domicilio pertenecen a hogares muy pobres. El ingreso familiar mensual fluctúa entre los 100 mil y 200 mil pesos en promedio como lo muestra el Cuadro N°17.

Cuadro N°17
INGRESO FAMILIAR MENSUAL DE LOS HOGARES CON PRODUCCION DOMICILIARIA

Ingreso familiar mensual	Porcentajes de las trabajadoras entrevistadas
Menos de \$ 100 mil	12,5
\$100 mil a \$150 mil	28,8
\$151 mil a \$200 mil	36,3
\$201 mil a \$250 mil	15,0
Más de \$250 mil	6,3
N.C.	1,1

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a 100 trabajadoras a domicilio.

Las trabajadoras a domicilio son en su mayoría propietarias de sus casas (75 por ciento), pero son casas muy modestas, construidas con materiales livianos como madera la mayor parte, y se ubican en comunas pobres de Santiago. Como se señaló anteriormente, estas trabajadoras están mayoritariamente en la etapa de crianza de niños, por lo cual el espacio doméstico se encuentra permanentemente invadido por la familia y a la inversa, el trabajo interrumpe y domina por sobre el ambiente familiar. Cuando se les preguntó respecto a las medidas que podría tomar el Municipio para apoyar su trabajo, una gran parte (23 por ciento) reveló entre sus demandas más sentidas la necesidad de contar con lugares de trabajo separados del hogar.

"Tener un taller para tener ordenada la casa..." "Que la Municipalidad me autorice hacer un taller detrás de mi casa." Testimonios de trabajadoras a domicilio.
--

Las trabajadoras domiciliarias disponen de pocas máquinas para el trabajo. La mayoría tiene dos o tres, excepcionalmente cuatro. El 87,5 por ciento de las trabajadoras son propietarias de sus máquinas, sin embargo, un porcentaje pequeño pero interesante señala que las máquinas son del taller o empresa para la que trabajan (8,8 por ciento). Esto ilustra lo señalado anteriormente respecto al carácter dependiente del trabajo a domicilio y que confirma que muchos propietarios de talleres han externalizado trabajo asalariado entregándole máquinas a sus operarias para que trabajen en sus casas. En el último año menos de la mitad de las mujeres (43 por ciento) había comprado alguna máquina; de éstas sólo el 31 por ciento había comprado una máquina nueva, el diez por ciento había comprado una máquina de segunda mano y el cuatro por ciento la había comprado al taller para el cual trabajaba ahora o anteriormente.

Respecto al tipo de máquinas, en general son del tipo casera-doméstica, industriales antiguas y también algunas industriales modernas.

Cuadro N°18
CANTIDAD Y TIPO DE MAQUINAS UTILIZADAS EN EL TRABAJO A DOMICILIO

Tipo de máquinas	Máquina 1	Máquina 2	Máquina 3
Caseras/domésticas	26,3%	18,8%	7,5%
Industrial antigua	36,3%	26,3%	10,0%
Industrial moderna	36,3%	26,3%	17,5%
No tiene/N.A.	1,1%	28,8%	65,0%

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a 100 trabajadoras a domicilio.

Este tipo de maquinaria parece adecuado para las exigencias del trabajo que las trabajadoras domiciliarias deben realizar. Cuando se les preguntó que aspectos del trabajo desearían mejorar, pocas mujeres se refirieron a la necesidad de ampliar o renovar su maquinaria (alrededor de un cuatro por ciento). Respecto a las medidas que podrían tomarse desde el Municipio, un 6,3 por ciento solicitó apoyo (préstamos u otro) para la adquisición de nuevas máquinas.

g) *Participación y poder negociador*

Las trabajadoras a domicilio no están vinculadas a ninguna organización sindical y tienen también pocas relaciones con las agrupaciones sociales y comunitarias de sus barrios (ver Cuadro N°19).

Cuadro N°19

PARTICIPACION DE LAS TRABAJADORAS DOMICILIARIAS EN AGRUPACIONES SOCIALES

Agrupaciones sociales	Porcentajes de las trabajadoras entrevistadas
Centro de madres	3,8
Junta de vecinos	6,2
Agrupaciones de mujeres	15,0
no participa	75,0

Fuente: Elaboración propia en base de entrevistas a 100 trabajadoras a domicilio.

Junto con su falta de participación en organizaciones sociales, destaca el bajo poder de negociación de las trabajadoras domiciliarias. Se piensa que estos fenómenos están relacionados entre sí, en tanto la falta de participación en agrupaciones sociales se traduce en baja conciencia de derechos, así como la dificultad para identificar y expresar necesidades colectivas.

En las entrevistas se les preguntó a las mujeres si habían negociado alguna vez con sus empleadores y qué materias. El 67,5 por ciento respondió no haber negociado nunca. Sólo un tercio de las trabajadoras entrevistadas señaló haber intentado negociar algunos aspectos de su trabajo. Es decir, más de dos tercios de las trabajadoras a domicilio aceptan las condiciones que se les imponen desde los niveles superiores de las cadenas de subcontrataciones sin oponer demandas propias.

De las mujeres que han negociado, el 69,5 por ciento ha intentado mejorar las tarifas y el 13 por ciento influir en el tipo de prenda a coser. El resto, en proporciones muy pequeñas, ha negociado plazos de entrega, entrega y calidad de materiales, u otro. Al preguntárseles si habían tenido éxito en las negociaciones, un 85 por ciento contestó que no.

La información proporcionada en las entrevistas revela el poder de los empleadores (dueños de talleres o empresas) sobre las trabajadoras y la mínima capacidad de las mujeres de cambiar las condiciones de trabajo que se les imponen. El 88 por ciento de ellas considera que se deben tomar medidas para mejorar sus condiciones de trabajo. Otra proporción señaló que uno de los aspectos que deseaba mejorar en su trabajo eran un mayor acceso a algunos de los derechos laborales que benefician a los trabajadores asalariados. Algunas trabajadoras incluso consideran necesario que se le otorguen al Municipio atribuciones fiscalizadoras.

"Desearía tener trabajo constante y tener más garantías como las trabajadoras de fábrica. Que nos toque algo de las utilidades como era cuando yo trabajaba en fábrica y que aquí en casa lo perdí."

Testimonio de trabajadora domiciliaria.

Resumiendo los antecedentes presentados en este capítulo, se piensa que la prestación de trabajo a domicilio en las cadenas productivas y de comercialización en

la industria de la confección reúne todas las características de un trabajo dependiente (o asalariado) en vez de las del trabajo independiente o a cuenta propia. Es un tipo de ocupación extremadamente desprotegida e inestable y se desarrolla en la mayor parte de los casos al margen de la legalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ABRAMO, L. (1996): "Um olhar de gênero: Vizibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas", Borrador, distribución restringida, ILPES, Dirección de Desarrollo y Gestión Local, Santiago de Chile, diciembre de 1997.

ABRAMO, L.; MONTERO, C.; REINECKE, G. (1997): "Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: un balance", en: Gallart, M.A. y Novick, M. (editores), **Competitividad, redes productivas y competencias laborales**, Montevideo, Uruguay, CINTERFOR-OIT.

ANINAT, A. (1986): "Sector Textil: Transformaciones y Posibilidades", en: Visiones Sectoriales Ed. 4, Centro de Estudios de Desarrollo (CED), Santiago de Chile.

ARMIGO, M. y MONTERO, C. (1991): "Perspectivas para la industria textil chilena en la década de los 90", **Apuntes Cieplan** N°105, Santiago de Chile, octubre de 1991.

BANCO CENTRAL, **Boletín Mensual**, Santiago de Chile.

BANCO CENTRAL, **Indicadores de Comercio Exterior**, Santiago de Chile.

BOSSIO, J.C. (1990): "Definición, extensión, causas y características del trabajo a domicilio", Seminario Regional Tripartito Latinoamericano sobre la protección de los trabajadores a domicilio, OIT, Sao Paulo, 1990.

DE LAIRE, F. (1992): "Nuevas formas de organización del proceso productivo en la industria nacional del calzado: el carácter escindente de la modernización", en: **Informe Anual 1991-1992**, Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago de Chile.

DIAZ, A. (1991): "El capitalismo chileno en los 90: crecimiento económico y desigualdad social", Serie Documentos de Análisis, N°1, Santiago de Chile, julio de 1991.

DIAZ, A. (1996): "Flexibilidad productiva y nuevos modelos de empresa", Borrador para la discusión, Santiago de Chile, agosto de 1996.

DIAZ, X. y SCHLAEN, N. (1994): **La salud ignorada. Trabajadoras de la confección**, Ediciones Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.

DIAZ, X.; MEDEL, J.; SCHLAEN, N. (1996): "Mujer, trabajo y familia: El trabajo a domicilio en Chile", Avances de Investigación, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile, 1996.

ECHEVERRIA, M (1996): "Mejores condiciones de trabajo: Un desafío actual, **Temas Laborales**, Año 1, Nº2, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, enero de 1996.

ECHEVERRIA, M. (1996): "Subcontratación del trabajo y subcontratación de la producción", Avance Borrador Primera Parte de Información de Investigación: Condiciones de Trabajo en Relaciones de Subcontratación, Dirección del Trabajo, para ser discutida en el Taller de Sociología del Trabajo, 19 de octubre 1996, Santiago de Chile.

ECHEVERRIA, M. (1997): "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo", en: **Temas Laborales**, Nº7, Año 3, septiembre 1997, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago de Chile, 1997.

FRIAS, P. (1994): "Desarrollo del sector textil y del vestuario e Chile: 1982-1994", Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago de Chile, diciembre de 1994.

GATTO, F. (1990): "Cambio tecnológico neofordista y reorganización productiva. Primeras reflexiones sobre sus implicancias territoriales", en: **Revolución tecnológica y reestructuración productiva: impactos y desafíos territoriales**, Alburquerque. F.; de Mattos, C.; Jordán, R. (editores), ILPES/ONU; IEU/PUC, Grupo Editor Latinoamericano. Colección Estudios Políticos y Sociales, Buenos Aires, Argentina, 1990.

GUERRA, P. (1994): "El empleo precario y el empleo atípico", Revisión bibliográfica y propuestas para el debate", Documento de Trabajo Nº 105, PET, Santiago de Chile, diciembre de 1994.

INSTITUTO TEXTIL DE CHILE (1996): **Directorio Textil, de la Confección, del Vestuario, del Cuero y Calzado 1995**.

INSTITUTO TEXTIL DE CHILE (1996): Programa de Fomento Textil, presentado ante Corfo-Metropolitana en mayo 1996, Santiago de Chile.

LOPEZ, D. (1996): "La subcontratación y la precarización del empleo", en: **Boletín Oficial** Nº 93, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, octubre de 1996.

LOPEZ, D. (1997): "Flexibilización y empleo femenino: un análisis de la institucionalidad y legislación laborales vigentes", Borrador, no publicado, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile, diciembre de 1997.

MINISTERIO DE ECONOMIA (1994): Informe sobre el sector textil-confecciones, Resumen ejecutivo, Santiago de Chile, 1994.

MINISTERIO DE ECONOMIA (1994): Programa Apoyo Sector Textil-Confecciones, Borrador, Santiago de Chile, 1994.

OIT (1997): "Trabajo en régimen de subcontratación", Informe VI (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 85.ª reunión 1997, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1995.

OLATE, S. (1995): "Estudio sistemático y crítico de la legislación extranjera y nacional en materia del trabajo a domicilio", en: **Boletín Oficial**, Dirección del Trabajo, N° 83, Santiago de Chile, diciembre de 1995.

PIORE, M. y SABEL, C. (1984): **The second industrial divide: Possibilities for prosperity**, New York, Basic Books.

PROGRAMA DE ECONOMIA DEL TRABAJO, PET (1996): **Indicadores Económico Sociales**, N° 140, julio-agosto de 1996, Santiago de Chile.

PUNTES, S. (1990): "Las políticas de sistemas integrados de producción y el sector textil chileno", Chile: inversión para el crecimiento equitativo", PREALC, Santiago de Chile, 1990.

REINECKE, G. (1997): **Flexibilidad, Innovaciones y Cadenas Productivas: La Industria Textil y del Vestuario en Chile**, OIT, Santiago de Chile, 1997.

SELAME, T. (1996): "Estudio acerca de las relaciones laborales y organización sindical en el rubro confección de vestuario del barrio Patronato de la ciudad Santiago de Chile", Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago de Chile, febrero de 1996.

SELAME, T. y HENRIQUEZ, H. (1996): "Condiciones de trabajo de la mujer trabajadora a domicilio en Chile", en: SERNAM, **Igualdad de Oportunidades para la mujer en el trabajo**, Santiago de Chile, abril de 1996.

SELAME, T. y HENRIQUEZ, H. (1995): "Estudio acerca de la mujer trabajadora a domicilio", SERNAM, Santiago de Chile, mayo de 1995.

URIBE-ECHEVERRIA, F. (1990): "Desarrollo Regional en los años noventa, en: **Revolución tecnológica y reestructuración productiva: impactos y desafíos territoriales**, Alburquerque, F.; de Mattos, C.; Jordán, R. (editores), ILPES/ONU; IEU/PUC, Grupo Editor Latinoamericano, Colección Estudios Políticos y Sociales, Buenos Aires, Argentina, 1990.

VELASQUEZ, M. (1993): "Instituciones laborales y subcontratación en Chile", Santiago de Chile, PREALC, mayo 1993.

VENEGAS, H., SORIA, G., GAJARDO, CH. (1995): "Impacto de los acuerdos NAFTA y MERCOSUR en la industria textil y de la confección en Chile", Estudio financiado por la Corporación de Fomento de la Producción, Dirección Metropolitana, julio 1995, Santiago de Chile.

YAÑEZ, S. y TODARO, R., editoras (1997): **Sobre mujeres y globalización**, Ediciones CEM, marzo de 1997, Santiago de Chile.