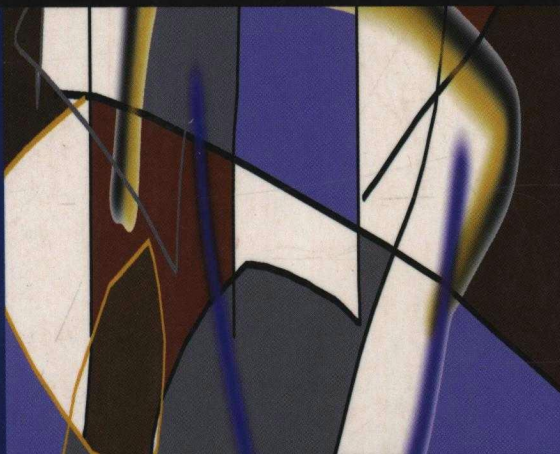




Trabajo y empresa: entre dos siglos

Cecilia Montero
Mario Alburquerque
Jaime Ensignia
(editores)



Sociedad Chilena de Sociología

 **Nueva
Sociedad**

Acumulación flexible en la confección y empleo femenino

Ximena Díaz Berr (1)

Chile viene experimentando desde hace varios años una significativa tasa de crecimiento. El sector que hemos abordado —el de la confección— es, sin embargo, un sector en crisis, hecho que se refleja en una disminución de la producción doméstica y del número de industrias, así como también en la expulsión del mercado de trabajo de grandes contingentes de trabajadores calificados en los oficios propios del sector.

La rama del vestuario está conformada hoy por 2.700 empresas de distintos tamaños, básicamente medianas y pequeñas. En el año 1995 trabajaron en la confección 107.560 personas que equivalían a 13,1% del total del empleo industrial. De éstos, 77% eran mujeres, el equivalente al 39% de la fuerza laboral femenina en la industria manufacturera, y éstas se encontraban mayoritariamente trabajando en establecimientos de tamaño inferior a 10 personas ocupadas, es decir, microempresas y trabajo en domicilio. Así, aun si se trata de un sector en crisis, un sector a menudo considerado como un “lastre” de la economía, es fuente de empleo para un número significativo de trabajadores, especialmente mujeres, por lo que creemos que debe estar en la mira de las políticas sociales, laborales y económicas del país tanto como aquellos sectores dinámicos de la economía.

Una de las estrategias de adaptación de las empresas frente a las nuevas exigencias de competitividad que mayor acogida ha tenido en el país entre los empresarios ha sido la adopción de diversas formas de externalización de actividades a través de subcontrataciones. En la industria del vestuario este fenómeno no es nuevo en Chile pero existen bastantes evidencias de que ha adquirido una mayor importancia a partir de la década de los ochenta.

La proliferación de la subcontratación en Chile fue estimulada por varios factores entre los que destacan los cambios introducidos bajo el régimen militar, en la institucionalidad económica y laboral preexistente a finales de los años setenta. En el plano de la normativa laboral se expresó en cambios desregulatorios

(1) Este artículo retoma parte de los resultados de una investigación realizada por el CEM que fueron expuestos más ampliamente en Díaz/Yáñez (1998). El estudio buscó conocer las consecuencias de la proliferación del sistema de subcontrataciones sobre la situación de las trabajadoras de la industria de la confección en Chile. El estudio se basa en entrevistas y visitas a 10 empresas mandantes o contratantes, a 20 talleres satélites, a 60 trabajadoras de talleres pequeños, medianos y grandes y a 100 trabajadoras a domicilio. Forma parte de un estudio más amplio —en curso— que se propone reconstruir diferentes escenarios de flexibilidad laboral en Chile, conocer las modalidades en que se da este proceso en el país y su impacto sobre el empleo de hombres y mujeres. Nos proponemos proporcionar, además, elementos que permitan desarrollar un concepto de flexibilidad laboral que incorpore los intereses de trabajadores y trabajadoras y que facilite la modernización de la normativa laboral y social vigentes en el país hoy día.

que abarcaron 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, y los derechos a sindicalización y negociación colectiva. De gran relevancia fue la derogación de la normativa que regía en Chile desde el año 1931 sobre trabajo a domicilio y que consideraba dicha prestación como una especie de contrato de trabajo, estableciendo dispositivos referidos a la protección y los derechos laborales de estos trabajadores. Si bien la Ley 19.250 del año 1992 modificó dicha fórmula tan absoluta, permitiendo que si se pueden comprobar los elementos constitutivos de una relación laboral ésta así se reconozca, la situación desprotegida de los trabajadores a domicilio se mantiene hasta hoy.

En lo que concierne específicamente a la subcontratación, ésta se vio estimulada con la derogación de la Ley 16.757 de 1968 que excluía, entre otras cosas, la utilización de contratistas respecto de las labores inherentes a la producción principal y permanente de la empresa. Se cautelaba de este modo 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. 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 propias del giro específico y principal de las empresas, práctica que constituye una de las características principales de la subcontratación en la industria del vestuario.

Un paso importante para la masificación del sistema de subcontrataciones fue 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, facilitando el proceso de desintegración vertical de las empresas.

La subcontratación en la industria de la confección: desde las empresas al trabajo a domicilio

La industria de la confección está hoy en día caracterizada por la presencia de firmas dominantes que, con el fin principalmente de reducir costos, concentran sus actividades crecientemente en la esfera del diseño, el modelaje y la comercialización, sustituyendo la producción interna por la producción subcontratada hacia talleres externos. Se configuran cadenas productivas y de comercialización integradas por unidades económicas ordenadas en un continuo jerárquico que va desde grandes o medianas empresas legalmente constituidas, relativamente estables y solventes, hasta eslabones con alto grado de informalidad e inestabilidad que forman la base de una pirámide: pequeños talleres y trabajo a domicilio. Lo que predomina en el sector es la constitución de cadenas caracterizadas por una fuerte asimetría de poder entre las unidades económicas involucradas y por un tipo de subcontrataciones regido básicamente por la lógica de reducción de costos y en particular de costos laborales (por ser un sector intensivo en mano de obra), lo cual obstaculiza el desarrollo de la mediana, pequeña y microempresa del sector y produce fuertes consecuencias en términos de precarización del empleo.

Las empresas estudiadas, en general, iniciaron la externalización de activi-

dades propias al giro principal del negocio a partir de los ochenta, proceso que se intensificó a partir de la década de los noventa. En la medida en que la externalización ha sido mayor, disminuyó la dotación directa de personal y aumentó la dotación indirecta de trabajadores en la producción, siendo –para la fecha de las entrevistas– la primera muy inferior a la segunda. En dos casos toda la producción había sido externalizada y no había trabajadores en la fabricación propiamente tal de las prendas. En sólo una de las empresas estudiadas, la subcontratación de prendas de vestir constituía un fenómeno marginal enfrentando 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 incluía reentrenamiento de las mujeres en las nuevas máquinas en vez de reemplazarlas por hombres, por considerarlas más responsables en el trabajo.

La externalización de la fabricación de prendas o partes 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 subcontratación de especialidad dependiente (Velásquez, 1993), ambas dirigidas hacia agentes económicos formalmente independientes de menor tamaño, es decir, medianos y pequeños talleres, así como trabajadoras a domicilio, los que están subordinados económicamente a las empresas mandantes que dominan las cadenas. El elemento de especialización está presente en tres situaciones que se pueden dar simultáneamente: especialización de productos para ampliar el surtido de una colección; especialización de calidad que se expresa en que las empresas mandantes mantienen dentro de ellas líneas de producción de mayor calidad con alto valor agregado –cuya fabricación requiere de fuerza de trabajo calificada y tecnologías avanzadas– 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. 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 productos más estables.

En el diagrama 1 se ilustra el proceso que da lugar a una cadena de eslabonamientos productivos a partir de una empresa mandante.

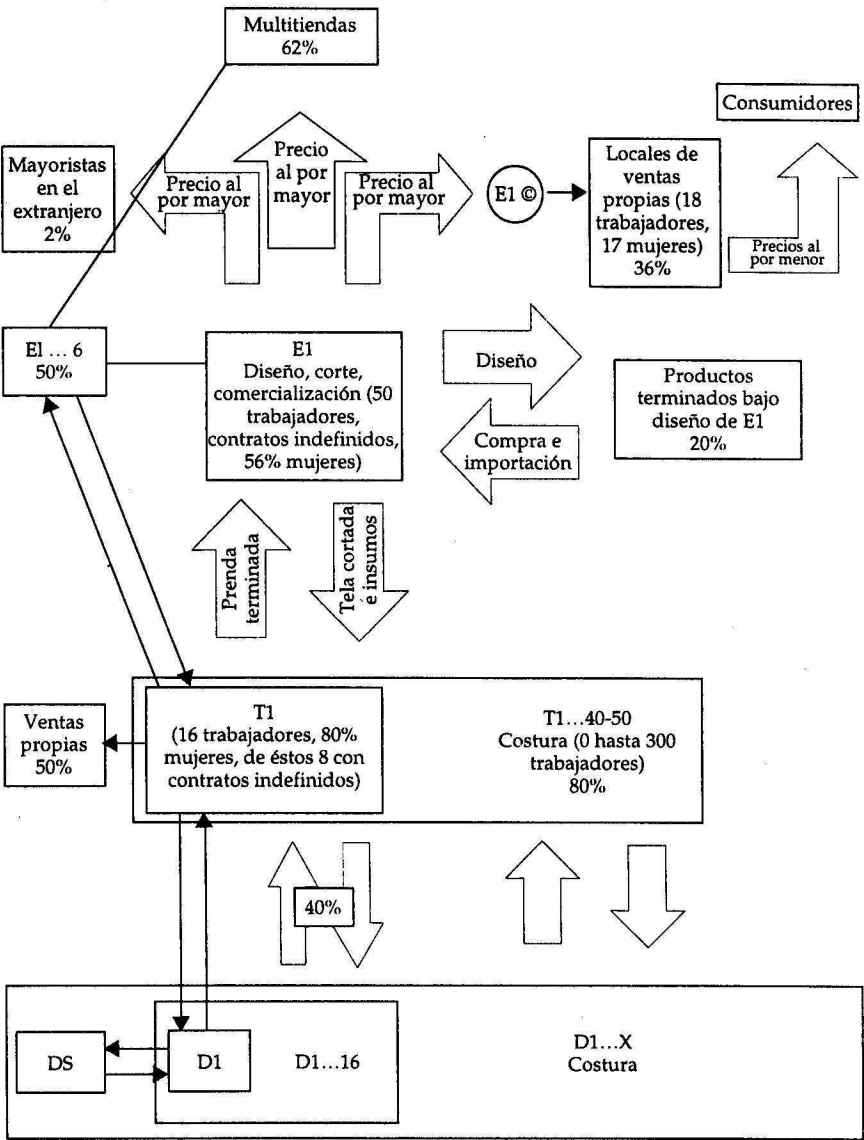
La empresa contratante

La empresa mandante (E 1) en esta cadena de subcontratación es una mediana 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 propias (representando 36% de las ventas totales), así como también al por mayor en grandes tiendas y casas comerciales (62%). Una pequeña parte de la producción (2%) se exporta a países del Cono Sur, donde se comercializa en tiendas cuyos dueños figuran como clientes mayoristas de E 1.

Desde principios de la década de los noventa, E 1 registró un crecimiento significativo de las ventas, una gran diversificación de productos y un proceso radical de externalización y subcontratación de la confección. De los 150 artículos que se fabricaban dentro de la empresa todavía en el año 1996, a la

Diagrama 1

Cadena 1



fecha de la entrevista, septiembre de 1997, no quedaba ninguno. De este modo la dotación directa de E 1 disminuyó de 300 personas en 1996, a 50 en 1997.

Algo más de la mitad de los trabajadores directos de la empresa E 1 (58%) son mujeres, sus contratos de trabajo tienen carácter indefinido y la jornada laboral ordinaria comprende 48 horas por semana, de lunes a viernes. No se trabajan horas extraordinarias. En las tiendas propias de E 1 (que pertenecen a una empresa anexa a E 1 que solamente comercializa) trabajan 18 personas, de las cuales sólo una, un vitrinista, es hombre.

Con una parte de los trabajadores despedidos desde 1990 en el proceso de externalización, la empresa organizó seis talleres vendiéndoles las máquinas obsoletas. Les prestó además asesoría contable legal, avaló el arriendo de los locales de trabajo, sin embargo no facilitó ninguna asistencia técnica o financiera. Con una parte de estos talleres la empresa sigue trabajando en la actualidad.

Actualmente, E 1 comercializa 190 artículos de ropa de mujer, incluso accesorios, tales como zapatos, cinturones, etc. La fabricación de la mayor parte de estos productos (80%) 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" (como hilo, botones no *standard*) 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.

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. Los procesos que se ubican en la etapa de pre-producción (modelaje, diseño, corte) normalmente no son externalizados porque constituyen fases del proceso productivo de los cuales depende en alto grado la exclusividad y calidad del producto y requieren de mayor tecnología, destreza y calificación de los trabajadores.

La externalización vía sustitución de los contratos de trabajo con trabajadores de la propia empresa por contratos comerciales con talleristas y/o trabajadoras a domicilio constituye 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, las empresas logran también disminuir sus costos de producción directos, vale decir, los costos que comprenden instalaciones, máquinas, repuestos, servicios de mantenimiento, los que deben ser cubiertos íntegramente por los talleres, así como costos relacionados con la administración.

Sin embargo, no son sólo factores económicos o de costos los que estimulan la externalización de la confección y de la mano de obra vinculada a ésta. Influyen también culturas empresariales en relación con los problemas que involucra el manejo de los recursos humanos.

"Sacando trabajo afuera se ahorran 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 E 6).

En los talleres satélites trabajan para E 1, en los períodos altos, alrededor de 300 personas. En los períodos bajos (cambio de estaciones) esta cifra baja a cero personas. El dueño de la empresa E 1 calificó las condiciones de trabajo en los

talleres como inhóspitas, debido a que no cuentan con recursos financieros suficientes para mejorarlas. Como veremos más adelante, los talleres a su vez subcontratan trabajo a domicilio.

Para asegurar la calidad de los productos, la empresa mandante efectúa control de calidad directo en los talleres, es decir, una supervisión permanente realizada por personal de la empresa E 1.

Taller satélite

El taller T 1 es uno de los talleres prestadores de servicios para la empresa contratante E 1. Es un taller formal, en tanto se ubica en un local especialmente habilitado para su funcionamiento, está constituido jurídicamente como empresa, no emplea mano de obra familiar, y gran parte de sus operaciones se desarrollan dentro de los marcos de la legalidad.

Inició sus actividades hace cinco años y su producción se divide en un 50% destinado a la venta propia y un 50% a la prestación de servicios para varias empresas contratantes (seis para el momento de la entrevista).

En este taller trabajan 16 personas, ocupadas principalmente en actividades de modelaje, corte, costura y planchado, de los cuales 80% son mujeres.

Las condiciones de trabajo aquí son más precarias que las de la empresa E 1 de la cual recibe trabajo. Por una parte, en el taller se trabajan jornadas muy largas y en tiempos de alta demanda se trabajan horas extraordinarias, también durante la noche si es necesario. No se pagan horas extras porque se remunera la producción a trato, por unidad producida. Por otra parte el empleo es más inestable. De los 16 empleados a la fecha de la entrevista, solamente la mitad tiene contratos indefinidos, el resto está contratado a plazo fijo o presta servicios (boleta). Dependiendo de las fluctuaciones estacionales y de la demanda, estos trabajadores son despedidos o recontratados. Los trabajadores con contratos indefinidos que constituyen el personal estable del taller, son personas más productivas y tienen mayor capacitación. Los trabajadores con menos rendimientos constituyen la masa fluctuante de la fuerza de trabajo del taller, los que tienen menos seguridad en el empleo.

Para la fecha de la entrevista, T 1 subcontrataba, a su vez, 40% de la producción hacia trabajo a domicilio, 100% mujeres. En tiempos de alta demanda el taller mantiene alrededor de 16 trabajadoras a domicilio que abastece con máquinas y tela cortada. En los meses de baja demanda estas trabajadoras quedan normalmente sin trabajo.

Así mismo, existe la subcontratación de capacidad, en forma esporádica, hacia otros talleres del mismo nivel, cuando la demanda sobrepasa la capacidad de producción de T 1. En ese caso T 1 fija las tarifas para la producción subcontratada.

Para el taller T 1, 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. La razón está en los extremadamente bajos precios que dicta la empresa contratante para la producción externalizada. 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 en que la venta de la producción directa disminuye.

El taller que hemos descrito, en tanto eslabón intermedio de la cadena de producción en la industria de la confección, representa a los talleres mejor posicionados en el mercado precisamente porque una parte importante de su producción es propia y porque presta servicios a otras empresas. Esta combinación es la que les permite sobrevivir y sostenerse en el mercado. Otros dueños de talleres de este nivel sostuvieron similar opinión.

"Prefiero no perder a perder, prefiero quedarme en cero. Bajo este concepto yo opero lo que es prestación de servicios. Por eso es que muchos prestadores de servicios duran muy poco. O sea, el que se dedica solamente a prestar servicios, lo más probable es que al cabo de uno o dos años se coma la plata que invirtió" (testimonio, dueño del Taller T 1).

El concepto de "taller" agrupa una categoría muy heterogénea de unidades económicas. En el conjunto de los talleres estudiados se pueden distinguir otros dos tipos de talleres.

Como se desprende del testimonio citado, existe un tipo de talleres igualmente formales que los anteriores, que trabajan en un local independiente, cuentan con trabajadores contratados —algunos en forma indefinida y otros a plazo fijo— son jurídicamente regulares, pero que se dedican exclusivamente a la prestación de servicios a empresas mandantes, no tienen venta propia. En su mayoría comenzaron como pequeñas empresas de fabricación y comercialización de productos propios pero no pudieron conservar mercados para sus productos lo que los obligó a derivar hacia la prestación de servicios. Esto los hace muy dependientes de las empresas mandantes, enfrentan tiempos con fuerte descenso de trabajo y están en peores condiciones para negociar con dichas empresas. 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 no remuneran todos los costos asociados a la producción), son este tipo de talleres los que al sostenerse sólo de esta actividad se ven particularmente perjudicados.

El tercer nivel de talleres se refiere a una amplia y precaria franja de talleres doméstico-familiares. En su mayoría no están constituidos jurídicamente y gran parte de sus operaciones se desarrolla al margen de la legalidad. Pertenecen mayoritariamente a mujeres, se localizan en su propio hogar, y la mayoría de las personas que trabajan en ellos pertenecen a la familia o están muy próximas a ellas por relación de amistad o vecindad. De hecho se sitúan en un límite muy difuso entre el taller propiamente dicho y el trabajo a domicilio. Su trabajo se destina sólo a la prestación de servicios a terceros. Parte de estos talleres 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 expulsadas de la industria. Entre las motivaciones que llevan a las mujeres a instalar un taller en sus casas, ocupa un lugar relevante el deseo de desarrollar una actividad que les permita compatibilizar sus obligaciones domésticas con las laborales y así también el deseo de trabajar en forma independiente. Se vinculan —generalmente— con una sola empresa mandante respecto de la cual se manifiesta, en consecuencia, una gran dependencia. Estas imponen sus condiciones, que implican temporalidad en la demanda de servicios, bajas tarifas, no pago de algunos costos de producción como local, luz, mantenimiento de máquinas, etc. La competitividad de estos talleres se basa en la evasión tributaria, en la contratación de personas en condiciones irregulares, en la

reducción de costos ajustando salarios, en el uso de la infraestructura doméstica para el trabajo y en la extensión e intensidad de la jornada laboral.

Los contratos comerciales entre empresas contratantes y talleres, de cualquier nivel, son generalmente verbales y sujetos a variaciones e incluso arbitrariedades, del mismo modo como lo son los contratos entre talleres de distintos niveles y entre talleres y trabajo a domicilio.

Trabajo a domicilio

La trabajadora a domicilio D 1 entrevistada, que trabaja para el taller T 1, tiene una trayectoria laboral de trabajadora industrial en una pequeña fábrica de la confección. Sin embargo, siguiendo la trayectoria clásica de las trabajadoras a domicilio, trabaja hoy en casa “para estar con mis hijos” y disponer de su horario libremente. Es trabajadora no calificada, es decir, no ha pasado por ninguna capacitación para el desempeño en este oficio, habiendo adquirido los conocimientos y las habilidades necesarios a través de la práctica laboral misma.

D 1 trabaja solamente para el taller T 1, desde marzo de 1997, con el cual no tiene contrato comercial escriturado. La relación entre ella y el taller T 1 se basa en un compromiso verbal, situación generalizada en estos eslabones de las cadenas productivas, de acuerdo con la información recogida por muchos otros testimonios en los casos estudiados. No tiene previsión social ni en salud. No tiene derecho a vacaciones pagadas, ni aguinaldos ni otros beneficios laborales propios de una relación laboral dependiente. La trabajadora tampoco ha hecho iniciación de actividades como trabajadora independiente, y expresó durante la entrevista su inquietud por “regularizar” su trabajo para T 1 de una u otra forma.

D 1 cose varios artículos –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 T 1, al cual ella entrega el producto terminado. El control de calidad se hace en el taller.

Como en los demás casos de trabajo a domicilio estudiados, la trabajadora financia parte de los costos de producción: gastos de reparaciones y mantenimiento de máquinas, otros instrumentos y materiales de trabajo tales como agujas, tiza, tijeras, etc., más gastos de luz, agua, teléfono. Nunca ha calculado esos costos.

Su jornada laboral es de once horas y media diarias y comprende –con cierta frecuencia– trabajo nocturno. Su ingreso mensual fluctúa entre 60 mil y 70 mil pesos (150 dólares aproximadamente).

D 1 trabaja junto a su hermana y si hay mucha demanda comparte con una vecina, a la cual paga la misma tarifa que ellas reciben del taller T 1.

Para mejorar su productividad y las malas condiciones materiales del trabajo necesitaría acceder a un crédito para comprar máquinas especializadas y obtener ayuda de la municipalidad para que le facilitaran los materiales necesarios para construir un taller.

El caso descrito es representativo de la situación de numerosas mujeres que trabajan bajo la modalidad de trabajo a domicilio. La mayoría de las mujeres entrevistadas se encontraba en etapa de crianza de los hijos. El trabajo a domicilio constituía, para ellas, la única posibilidad de compatibilizar trabajo

remunerado con quehaceres domésticos. Como una de las mayores ventajas de este trabajo fue señalado el poder "obtener un ingreso sin salir de la casa". El costo que se paga por este beneficio es, sin embargo, muy alto.

Entre las trabajadoras a domicilio y los talleres o empresas para los que trabajan, existen claras relaciones de dependencia asimilables a las relaciones de trabajo asalariado propio de las fábricas. Una expresión de ello es el hecho de que más de 80% de las mujeres trabajan sólo para una empresa o taller. De éstas, ellas reciben órdenes de trabajo claramente definidas y especificadas. De ellas, 80% no puede elegir qué prenda hacer, 93,8% no puede tomar decisiones respecto a su diseño, a 87,5% no le permiten introducir modificaciones, a 61% le exigen cumplir plazos de entrega y determinadas cuotas de producción. La diferencia fundamental de esta forma de trabajo con el trabajo asalariado es que no es regulado contractualmente. Ninguna de las trabajadoras entrevistada tenía contrato de trabajo. Los acuerdos de trabajo son de "de palabra". Tan sólo una cuarta parte de ellas señaló que al momento del pago por los servicios entregaban boletas por pago de honorarios; 75% no entrega ni recibe ningún documento que acredite ese pago. Esto confirma la percepción generalizada de 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.

Por no ser reconocido éste como un trabajo dependiente asalariado, las trabajadoras no gozan de ninguno de los derechos laborales y sociales establecidos en las normas e institucionalidad laboral vigentes.

No obstante, el trabajo de las trabajadoras a domicilio se realiza en forma tan regular como el de las obreras en las fábricas. Se trabaja generalmente todos los días y durante toda la semana, en horarios que sobrepasan normalmente las 48 horas semanales. El mayor porcentaje de las mujeres trabaja entre 5, 6 y 7 días a la semana; 30% trabaja 7 días a la semana, 27% trabaja hasta 48 horas a la semana, 40% trabaja más de 60 horas a la semana. En los tiempos de mayor demanda se trabaja de noche y los fines de semana, pero no se percibe por eso pago extraordinario. La forma de pago es en 100% de los casos "a trato", es decir, por piezas o tareas realizadas. A esto se suma que la regularidad del ingreso en el caso de las trabajadoras a domicilio es inferior a la de los talleres porque los ajustes a la demanda se producen en primer lugar vía trabajo domiciliario.

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 por el uso de infraestructura doméstica en la actividad económica. Todas las mujeres trabajan en su propio hogar y muy pocas disponen de una habitación aislada para el trabajo. El trabajo es invadido por la vida familiar y, a la inversa, el trabajo interrumpe y domina el ambiente familiar. Muy pocas trabajadoras logran separar ambos espacios en sus modestas viviendas ya que pertenecen a hogares muy pobres, cuyos ingresos totales fluctúan entre los 100 mil y 200 mil pesos mensuales en promedio.

La posibilidad de mejoramiento de su situación es —desde ellas mismas— muy difícil puesto que no mantienen vínculos con otras trabajadoras ni con organizaciones sindicales y sociales comunitarias. Junto con su falta de participación en organizaciones destaca su bajo poder de negociación, fenómenos que se consideran muy relacionados entre sí. El 67,5% de las trabajadoras no había negociado nunca con las empresas para las que trabajaban. Sólo un tercio había intentado negociar algún aspecto que en la mayoría de los casos fue el mejora-

miento de las tarifas; 85% no había tenido éxito en las negociaciones, lo que revela la fuerte asimetría de poder entre talleres y/o empresas y las trabajadoras a domicilio y, consecuentemente, la mínima capacidad de las mujeres de cambiar las condiciones de trabajo que se les imponen.

A modo de conclusión

Se ha mostrado que los multiformes eslabonamientos productivos y comerciales de subcontratación en la industria de la confección estarían lejos de representar un panorama virtuoso en términos de relaciones más cooperativas entre las empresas, transferencia tecnológica, extensión de nuevas formas de gestión y mejora de la calidad del empleo. Todo lo contrario, se constata que opera sobre la base del deterioro de la estructura productiva y de la mano de obra de importantes sectores de la industria nacional de la confección. Muchos de los establecimientos de confección subordinados a las empresas contratantes deben soportar condiciones extremas en términos de falta de recursos y acceso a créditos, competencia desleal, mercados, etc., situación que incide desfavorablemente en el empleo, particularmente del empleo femenino.

Mientras en las empresas contratantes del ramo la mayoría de los(as) trabajadores(as) tienen contratos de trabajo de duración indefinida, gozando de este modo de todos los beneficios que esto conlleva (cobertura provisional 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(as) trabajadores(as) en las empresas contratistas está caracterizada por la coexistencia de panoramas que van desde el resguardo de los derechos laborales hasta prácticas que tienden a precarizar el empleo, y situaciones de extrema inestabilidad y total desprotección que se dan particularmente en el trabajo a domicilio. Se ha llegado a afirmar que si estas empresas –que representan una importante alternativa de empleo para miles de mujeres chilenas– fuesen obligadas a una regulación de las relaciones laborales y a acatar las normas administrativo-tributarias, no lograrían sobrevivir (Selamé/Henríquez, 1995).

Destaca que la presencia femenina si bien es significativa en todas las unidades que integran las cadenas –por ser la industria del vestuario un sector altamente feminizado– es más acentuada a nivel de talleres prestadores de servicios y prácticamente total en el trabajo a domicilio, donde se presentan situaciones de mayor precariedad, ya que son los oficios que las mujeres realizan (preferentemente costura) los que se desplazan en los procesos de externalización y subcontratación de actividades económicas hacia los niveles inferiores.

Los antecedentes reportados señalan que las formas que adquiere la organización de la producción y del trabajo no dependen unívocamente de criterios tecnológicos y de racionalidad económica. De hecho, tanto la segmentación del mercado laboral como las relaciones de género que determinan la débil posición de la mujer en el mundo privado y laboral han incidido fuertemente en las formas que asume el proceso flexibilizador. Los resultados de nuestra investigación sugieren que la flexibilidad adoptada por las empresas en la confección en Chile sería imposible sin el deteriorado estado de la fuerza de

trabajo y de la estructura productiva del ramo como resultados de una desregulación "salvaje" de la institucionalidad económica y laboral y la profunda crisis estructural que atraviesa esta industria. Se basa, en particular, en la falta de oportunidades para las mujeres afectadas, lo que las obliga a aceptar condiciones extremas.

Los diversos estudios realizados sobre el empleo en Chile muestran que particularmente las mujeres que, en los últimos años, han aumentado notablemente su presencia en el mundo laboral, siguen siendo fuertemente discriminadas. La segregación sexual del trabajo que implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, no ha sido alterada sustancialmente y constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución (Todaro/Mauro/Yáñez, 1998). La situación de las trabajadoras de la industria de la confección se sitúa en el marco de las tendencias del empleo femenino de los grupos de menores ingresos y bajos niveles educativos. En estos, el hecho de ser mujer limita aún más el acceso al empleo y particularmente a empleos de buena calidad. Familias más numerosas que en sectores medios y altos, carencia de infraestructura de apoyo al trabajo doméstico y escasez de recursos, "obliga" a las mujeres a buscar fórmulas laborales que les permitan hacerse cargo de las responsabilidades domésticas. La opción de trabajar en su hogar ofrece esa posibilidad.

El complejo panorama de la flexibilización productiva y laboral y sus impactos sobre el empleo femenino y masculino requiere instrumentar una modernización cuidadosamente analizada de las instituciones y normas que afectan al mercado laboral y sus diferentes segmentos. Entre otras cosas, se sugiere un manejo limitado de la flexibilidad del mercado de trabajo junto al fortalecimiento de la autonomía colectiva y la creación de nuevas formas de protección laboral y social (Walwei, 1996; Arrate, 1997; Dirección del Trabajo, 1997). Pensamos que una flexibilidad laboral regulada y protegida podría mejorar el acceso de la mujer al mercado de trabajo bajo la perspectiva de generar proyectos de vida autónomos y, a la vez, facilitar una nueva división sexual del trabajo doméstico.

En este marco se plantea la necesidad de integrar las formas atípicas de empleo lo más posible al sistema de empleo, logrando la máxima equiparación posible entre los empleos atípicos y los "normales", con el fin de minimizar las evidentes desventajas estructurales del empleo atípico en términos de protección, posibilidades de desarrollo profesional e integración social (Walwei, 1996). Como muestran las experiencias del trabajo a domicilio, entre las preocupaciones referidas a las de protección del empleo atípico está indudablemente la tarea de redefinir el concepto del "trabajador dependiente", puesto que se están desdibujando los tradicionales cánones de subordinación y dependencia indicativos de la naturaleza laboral de una prestación de trabajo, de la cual, a su vez, depende hoy en día la aplicación del derecho laboral.

Bibliografía

- Abramo, L./Montero, C./Reinecke, G., (1997) Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones de trabajo en Chile, un balance, en Gallart, M.A./Novick, M, (ed) Competitividad, redes productivas y competencias laborales, CINTERFOR-OIT. Montevideo.
- 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.
- Díaz, A. (1996) Flexibilidad productiva y nuevos modelos de empresa, Documento preliminar, Santiago.
- Díaz, 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.
- Díaz, X./Yañez, S. (1998) La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de precarización del empleo femenino. Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago.
- Echeverría, M. (1997) Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo, en *Temas Laborales*, n° 7, año 3, septiembre 1997, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago.
- López, D. (1997) Flexibilidad y empleo femenino: un análisis de la institucionalidad y normativa laborales vigentes, Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago.
- OIT (1997) Trabajo en régimen de subcontratación, Informe VI (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 85a reunión 1997. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1995.
- Velásquez, M. (1993) Instituciones laborales y subcontratación en Chile, PREALC Santiago.
- Walwei, U. (1996) Flexibilización y regulación del mercado de trabajo y opciones, PROSUR 1996, Fundación Friedrich Ebert.

¿Cuál debe ser el rol de regulación del Estado ante las estrategias de flexibilidad?
¿Cómo se asocian las técnicas de gestión moderna y la crisis de los sindicatos?
¿Cómo se forman las competencias laborales que requieren los nuevos procesos productivos? ¿Qué impacto tiene la movilidad laboral asociada al crecimiento sobre la productividad? ¿Qué demandas están surgiendo en materia de competencias?
¿Cómo se adecúan las relaciones industriales a los requerimientos de la flexibilidad?
Los trabajos aquí reunidos apuntan a la necesidad de recolocar tanto el trabajo como los trabajadores en el escenario público. Si el neoliberalismo logró desplazarlos, la flexibilidad y la descentralización de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa –que acompañaron la reestructuración productiva– terminaron por profundizar la crisis del antiguo modelo de relaciones laborales. Al mismo tiempo emergen nuevos imperativos, tales como la comunicación, el trabajo en equipos autónomos, la organización en redes, la cooperación, etc. Si estos son los nuevos factores de producción, requerimos de un nuevo concepto de trabajo y productividad y, sobre todo, de una empresa que les reconozca el espacio que ya están ocupando en las funciones de rentabilidad.

Eduardo Aquevedo
Guillermo Campero
Enrique de la Garza
Ximena Díaz
Jaime Ensignía
Oscar Ermida
Malva Espinosa
Leda Gitahy
Helena Hirata
Guillermo Labarca
Marcia Leite
Mario Livingstone
Cecilia Montero
Claudio Rojas
Guillermo Wormald
Philippe Zarifian

ISBN 980-317-155-0



7 591541 001265