

Las confesiones de las confecciones

*Condiciones laborales y de vida de
las confeccionistas de Medellín*

Karina Camacho Reyes



ensayos laborales 17

EDICIONES
chers ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Ensayos laborales/diecisiete

Las confesiones de las confecciones

***Condiciones laborales y de vida
de las confeccionistas de Medellín***

Karina Camacho Reyes



Primera edición: marzo, 2008
© Escuela Nacional Sindical, 2008
Apartado Aéreo 12175, Medellín, Colombia

Fotografía de portada:
Sean Donelly David, Estados Unidos, 2007

ISBN: 978-958-8207-48-3

Impresión: Pregón Ltda.

Para esta publicación la ENS contó con el apoyo de



Impreso en papel de fibra de caña de azúcar

Se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio,
previo permiso de los editores.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	15
MARCO TEÓRICO.....	19
El debate y los efectos de la globalización sobre el sector de las confecciones en Colombia	21
Flexibilización laboral y de la organización del trabajo	25
El sistema de maquilas en la industria de confecciones	30
Relaciones entre las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras de las maquilas.....	32
GENERALIDADES DEL SECTOR DE LAS CONFECCIONES Y CARACTERÍSTICAS DE LAS TRABAJADORAS DE LA MAQUILA DE CONFECCIONES EN MEDELLÍN	41
Generalidades de la industria manufacturera y el mercado laboral colombiano.....	43
Generalidades sobre el sector de las confecciones	45
<i>Producción y productividad</i>	45

<i>Características de las exportaciones</i>	47
<i>Dinámica de los establecimientos y el trabajo en el sector</i>	48
<i>Tamaños de empresas y el problema de la informalidad</i>	51
Características y funcionamiento de las unidades productivas	54
<i>Características y funcionamiento de la “cadena” productiva</i>	54
<i>Funcionamiento de la pirámide maquiladora</i>	56
CARACTERÍSTICAS DE LA SUBCONTRATACIÓN DE MAQUILAS EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS	59
Estrategias empresariales en relación con la subcontratación	63
Funcionamiento del sistema de maquilación de confecciones en Medellín	69
<i>Efectos de la maquila en la inseguridad y la precarización laboral</i>	69
<i>Oferta y demanda de maquilas y de mano de obra femenina</i>	70
<i>Algunos determinantes de las condiciones de trabajo en las maquilas</i>	74
IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES DE LA MAQUILA	83
Trayectorias laborales	86
Formas de vinculación laboral	88
Segmentación laboral y distinciones en la remuneración	90
Organización y ritmos de trabajo	96
Acoso laboral y formas subjetivas de presión	97
Tiempos dedicados al trabajo	100
Salud, pensión, y riesgos profesionales	102

Derecho a la libre asociación	103
IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACIÓN EN LAS CONDICIONES DE VIDA Y EN LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA MAQUILA	105
Trabajo productivo y reproductivo	109
Configuración y dinámica familiar	111
Responsabilidad estatal.	115
Responsabilidad empresarial	117
Mecanismos de exclusión social.	119
BIBLIOGRAFÍA	123
Fuentes secundarias	123
Fuentes primarias	129
<i>Artículos y prensa</i>	129
Paginas web de las tres empresas estudiadas	131
<i>Entrevistas</i>	131
<i>Estadísticas</i>	132

PRESENTACIÓN

El trabajo de Karina Camacho *Las confesiones de las confecciones*, se concentra en la caracterización de las condiciones en que opera la maquila de la confección dentro del engranaje de la cadena productiva, mostrando cómo hay distintas modalidades de empresas dedicadas a producir partes de prendas de vestir ya sean ellas para atender tanto la demanda externa, como la demanda doméstica, entendiéndose por tal al mercado nacional.

Puede deducirse del trabajo que los empresarios encuentran en las empresas maquiladoras unas condiciones favorables para su montaje ya que hay una mano de obra femenina altamente eficiente, una organización por parte de los dueños o dueñas de los pequeños talleres que siempre cumplen con lo acordado para la entrega de pedidos y con los estándares de calidad exigidos por el mercado, aunque en muchas oportunidades se establezcan acuerdos de palabra, sin ninguna formalización ni contrato. Además, el tipo de contratación es a destajo sin un salario fijo y en otras ocasiones las cooperativas de trabajo asociado son las intermediarias para el enganche de personal.

En general, las precarias condiciones de las mujeres que trabajan en la maquila son las que predominan en el sector informal de la economía colombiana, donde hay una escasa o casi nula

afiliación de las trabajadoras a la seguridad social, y es corriente encontrar extenuantes jornadas de trabajo que por su condición de cabeza de familia o con obligaciones con el cuidado de los hijos se les hace muy difícil cumplir con ambas tareas en una misma jornada diaria.

Es de resaltar un aspecto que sí podría interpretarse como singular en este tipo de trabajo y es el aislamiento que se da entre las mujeres que se dedican a este oficio, que hace que no se den las condiciones objetivas para que haya una organización que se preocupe por sus reivindicaciones para que se mejoren sus ingresos y se alcancen unas condiciones de remuneración acordes con la intensidad del trabajo desarrollado y con las utilidades que reciben los empresarios al pagar tan bajos salarios.

Algunas inquietudes surgen de la lectura detenida de este trabajo, tanto sobre la maquila como sistema de producción generalizado en distintos países del mundo, como por el trabajo de la mujer y de las implicaciones que tiene en su vida familiar y en su medio social. Ella es, de manera simultánea, la persona que tiene que levantar sus hijos y contribuir con los ingresos de su familia para poder suplir todas las necesidades vitales.

Es incuestionable que la internacionalización de la economía ha profundizado la presencia del capital productivo en todos los países, en particular en los que cuentan con una mano de obra barata y con unas condiciones de remuneración salarial que hacen atractivas las inversiones del gran capital, aupadas por una legislación laboral que hace cada vez más flexible la contratación de la mano de obra nacional. Pero cuando se intenta explicar las condiciones en las que trabajan los hombres y las mujeres nacionales en esta clase de unidades productivas relacionándolas con las empresas extranjeras que promueven este tipo de maquila, no se encuentra más que una relación definida por las exigencias de calidad y de cumplimiento en las fechas de entrega de los productos convenidos.

Pero, si se trata de una empresa nacional que produce para el mercado interno y que opera bajo altos estándares de calidad, estará en las mismas exigencias de puntualidad y de precisión

y perfeccionamiento que cualquiera otra empresa extranjera. De modo que no es la empresa extranjera por su propia condición la que empuja a las trabajadoras a largas jornadas de trabajo, sino la naturaleza del capital, que en la búsqueda incesante de disminuir sus costos de producción garantiza una tasa de ganancia similar o superior, de ser posible, a la de sus competidores, porque de no hacerlo así estará en peligro de desaparecer del mercado y de buscar otros sectores donde pueda valorizar su capital.

Estas consideraciones son importantes ya que hoy, cuando se analizan las crecientes condiciones de pobreza y desigualdad social, en la mayoría de las regiones del mundo actual, se aprecia la tendencia de la ideología neoliberal, que deja en un segundo plano la propia naturaleza del capital, para desplazarse a las diferentes regiones del mundo, siempre y cuando las condiciones objetivas desde el punto de vista institucional y de bajos costos de operación le aseguren una rentabilidad y competitividad adecuadas.

Tanto es así que cuando se describen las condiciones de trabajo concretas de la maquila de la confección, éstas se centran en factores relacionados con la tecnología y la destreza de las operarias de las confecciones, que determinan unas altas tasas de productividad y rendimiento, o sea que más que un aspecto ideológico, hay unas condiciones reales de la producción capitalista que se han refinado con los avances tecnológicos y de las telecomunicaciones en el mundo entero y que se ha denominado como la globalización de los mercados, pero esencialmente no ha cambiado la esencia del capital que es el que impone las nuevas modalidades de contratación y de remuneración contando con un conjunto de marcos normativos de tipo laboral que le sirven de soporte a su desarrollo y consolidación como forma predominante en todas las latitudes.

Emiro Mesa Toro
Socio Escuela Nacional Sindical

La confesión de un actor o institución social refiere a un examen de conciencia que dé cuenta de su dinámica general, y especialmente de sus aspectos negativos, un acto de contrición que lo conduzca a enmendar los errores cometidos. No obstante, estas confesiones del sistema maquilador de confecciones están lejos de ser un producto intencional del actor. Como en muchos sistemas sociales (sino en todos), que implican explotación y diferenciación, es inútil esperar que el sistema maquilador de confecciones admita sus culpas; de allí la tarea de la persona investigadora social por develar su dinámica y carácter, esto es lo que se presenta en el siguiente escrito. Con él, el conjunto de personas dominadas por el sistema tendrá una herramienta más para impartir la penitencia que ha de transformar la estructura y dinámica que se expondrán a continuación (contando con aspectos que —como en toda confesión— puedan haber quedado en el adicional pecado de la omisión).

Muchas personas e instituciones han hecho posible la realización de este trabajo, en particular la Escuela Nacional Sindical promotora de la idea, quien a través del apoyo de Iscod, la Unión General de Trabajadores Españoles UGT y AECI, del Ministerio de Cooperación Español, obtuvo el apoyo necesario para su realización. La búsqueda de la información fue una tarea ardua y complicada, por ello y por su increíble disposición se agradece especialmente a la asistente de investigación Ana Mayerly Boda; a las mujeres y hombres actores que sirvieron como fuentes en las entrevistas. Se agradece la colaboración, de las trabajadoras de la maquila quienes denunciaron sus problemas, compartieron su vida y enunciaron sus sueños. A las personas investigadores sociales que compartieron sus elaboraciones y puntos de vista y, especialmente, a la asesora de investigación Luz Gabriela Arango, profundos agradecimientos. También a quienes transcribieron las entrevistas, y a quienes aportaron sus manos reemplazando las mías cuando fallaron: Arturo, Manuel, Juan Pablo, Robin, Verónica y Gabriela.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo y vida de las mujeres trabajadoras de la maquila de confecciones, y su relación con las condiciones de inserción social son los temas que se indagaron en el curso de la investigación que presenta en este escrito sus resultados. Pero más que hablar de las condiciones existentes en la maquila de confecciones de Medellín en general, se hará referencia a lo que sucede en los talleres que laboran como subcontratistas para tres de las empresas más grandes del sector, una de ellas dedicada a la fabricación de ropa interior, otra a la de ropa masculina y, la tercera, también productora de ropa masculina, se diferencia de la segunda en que además de las actividades de confección tiene producción textil. Para efectos de reserva de la identidad de estas empresas se hará referencia a ellas no utilizando sus nombres comerciales sino las actividades que realizan.

El marco teórico y otros elementos explicativos permiten poner en relación las condiciones concretas en que laboran y viven las trabajadoras de esos talleres, con el entorno económico y social en el cual se encuentran. De este modo, exploramos parte de las implicaciones que tienen la globalización, el neoliberalismo, el cambio técnico y los nuevos paradigmas de la organización de las empresas sobre las unidades productivas y sus

trabajadores/as. De igual manera se involucran los mecanismos de reproducción y transformación de las estructuras sociales para entender la forma en que tienen lugar la dominación masculina y la discriminación del género en los casos de las tres empresas estudiadas y sus talleres maquiladores.

La investigación conjuga elementos empíricos obtenidos en el trabajo de campo y la consulta de fuentes primarias, con aportes teóricos provenientes de la economía política, la teoría feminista y la sociología. En lo que tiene que ver con la metodología, se privilegian los aspectos cualitativos, y los hallazgos propios con los obtenidos por otros autores/as e institutos de investigación.

Entre los instrumentos de recolección utilizados se destacó la entrevista, ésta se aplicó a diferentes actores sociales involucrados en la temática: especialistas en salud ocupacional y dinámica laboral de la Escuela Nacional Sindical (ENS) y particulares, investigadores/as sociales, abogado del Centro de Atención Laboral de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT-Antioquia), empresarios y empresarias del sector de las confecciones de Medellín (especialmente de las empresas en cuestión), institutos de investigación y fomento de la industria de confecciones, dirigentes/as sindicales de empresa, de industria y centrales obreras, encargadas de programas de capacitación para el trabajo en talleres de confecciones, propietarios y propietarias de talleres y, de modo especial, a las trabajadoras de las maquilas.

Las entrevistas a trabajadoras permitieron conocer su situación laboral, familiar y personal, además de observar las valoraciones del papel del trabajo femenino remunerado dentro del espacio doméstico, establecer los aspectos generales que inciden en la definición de las condiciones laborales, la situación de los derechos laborales, las posibilidades de movilidad e inserción social y la percepción que las mujeres tienen de su situación.

Concretamente se indaga por aspectos como la precariedad en las condiciones laborales de muchas de ellas (esta precariedad debe ser matizada en el sentido en que no todas tienen condiciones iguales, existen varias que cuentan con las condiciones

mínimas legales de trabajo), y la dinámica interna de trabajo (ambiente laboral, organización del trabajo, seguridad e higiene industrial). Lo anterior, sumado a la profundización en los aspectos de la vida doméstica, permite esbozar formas de reproducción social, y de cambio o permanencia de las relaciones patriarcales dentro y fuera del espacio familiar.

Algunas de las entrevistas a empresarios/as estuvieron acompañadas de recorridos por los talleres, a partir de lo cual se determina la precariedad en los aspectos relacionados con la seguridad y la higiene industrial. En cuanto a la dinámica de los talleres maquiladores domiciliarios se pudo observar la forma en que se relacionan los tiempos laborales y los concernientes a la reproducción y el trabajo doméstico.

Las entrevistas a los empresarios permiten recolectar información de primera mano acerca del estado económico del sector, y en concreto de algunas empresas; acerca del origen y justificaciones de los cambios en la organización del trabajo y de la preferencia por la mano de obra femenina; así como en las expectativas, necesidades y valoraciones con respecto a la mano de obra en las labores externalizadas.

La prensa, especialmente la de circulación local presenta datos y análisis sobre la situación de las empresas centro de esta investigación, y sobre las maquilas, microempresas, créditos y actividades de fomento para las PYME, y otros aspectos de interés para la investigación. De la misma forma, el rastreo de información a través de Internet aporta datos en este sentido, además de visibilizar el trabajo de instituciones nacionales e internacionales que estudian y trabajan el tema de la maquila de confecciones.

La estructura expositiva de este texto comienza con una presentación general de los elementos teóricos y contextuales utilizados como marco para explicar los fenómenos vividos por las mujeres trabajadoras de las maquilas, en el segundo capítulo se ofrece una ubicación general del sector de las confecciones y de las características de las trabajadoras de la maquila en los últimos años; posteriormente se exponen las características y modalidades de la externalización productiva (subcontratación de

maquilas) en las tres grandes empresas en las que se centra este trabajo. El capítulo cuatro hace una revisión de la situación laboral, teniendo en cuenta cada uno de los aspectos relacionados con los derechos de mujeres y hombres trabajadores; por último se analizan las condiciones de vida que tienen las trabajadoras de la maquila, y la relación entre sus condiciones de trabajo, modos de vida, y ubicación en la estructura social.

MARCO TEÓRICO

El debate y los efectos de la globalización sobre el sector de las confecciones en Colombia

La situación que enfrentan las trabajadoras de la maquila de confecciones en Medellín y el área metropolitana se enmarca en los fenómenos generales de la economía en el contexto de la globalización orientados por el neoliberalismo. A pesar de las discusiones existentes con respecto a los fenómenos de mundialización y su tensión con los mercados y Estados nacionales, es un hecho innegable que la economía mundial actualmente presenta características nuevas en la forma en que se distribuyen y conectan las distintas funciones que tienen países y grupos sociales en la producción económica mundial. Partiendo de esto se dará una breve mirada al fenómeno de la globalización estableciendo las relaciones que presenta con nuestro tema de investigación.

Según la definición de Castells (2002) una *economía global* es ante todo una economía capaz de funcionar como unidad en tiempo real a escala planetaria. De acuerdo con esta definición la economía global tiene una incidencia (que puede ser directa o indirecta) sobre las condiciones de existencia de los/as habitantes del mundo; sin embargo —añade a esta tesis Arango (2004)— el funcionamiento y la estructura reales de la actual economía sólo conciernen a algunos segmentos de las estructuras económicas

de los países y las regiones. Por ello no se puede hablar aún de una economía “planetaria”.

El anterior es solo uno de los puntos de la discusión con respecto a las posibilidades y efectos de la globalización, pero da cuenta del escepticismo y la crítica que existe con respecto a la idea de la supuesta transición de la vida económica de los diferentes países hacia la conformación de una “aldea global”. Existen diversas referencias a los efectos desiguales y la acentuación de las desigualdades estructurales entre países y grupos de países que provoca “el nuevo orden económico”.¹ Desde esta óptica se reconocen las vulneraciones causadas (o extremadas) por las dinámicas de desregulación económica y laboral sobre los pueblos y sobre las trabajadoras y trabajadores más explotados.

Los riesgos que la globalización representa para los países más subdesarrollados (o empobrecidos), y para los grupos sociales más oprimidos, han sido señalados por varios autores/as entre los que podemos contar a Charles Tilly (1995: 22) quien observa que las tendencias mundializadoras ponen en riesgo los derechos de los/as trabajadores, y dice que si el trabajo no se organiza efectivamente como lo hace el capital internacional, “la democracia imperfecta conseguida en nuestra era tiene el riesgo de verse atropellada por la nueva oligarquía del capital”.

El anterior es un punto que nos sirve para señalar la agudización y nuevas configuraciones de la antigua contradicción entre sectores dominantes y dominados producida por los últimos fenómenos ocurridos en la economía y especialmente por la globalización neoliberal, la dinámica de estas nuevas formas de relación incide obviamente en las posibilidades de acción y en el poder que cada uno de los/as agentes pueda tener, así lo señala la Campaña Ropa Limpia (1999: 30) al decir que “el carácter internacionalista de los capitalistas es algo que ya está demostrado. Tiene sus foros institucionales como el BM, el FMI, el Grupo de los Siete (G7), incluso la ONU, saben que el mundo se mundia-

1. Puede verse una reflexión más completa sobre los efectos de la globalización en: Reina y Camacho (2006)..

liza. En cambio, los pueblos y los trabajadores siguen aferrados —muy aferrados— a una especie de práctica nacional muchas veces local de su reivindicación, de su resistencia, de su defensa, cuando esta práctica localista está muchas veces condenada al fracaso.”

En nuestro continente, la globalización se presentó asociada a los procesos de apertura económica y de ajuste estructural, diseñados a partir de las exigencias del Fondo Monetario Internacional (FMI), y en cierta medida como respuesta a los efectos y requerimientos de los procesos de integración en mercados regionales (Arango, 2004).

En el tema de la política económica y el orden económico mundial, es importante señalar que América Latina, como han dicho muchos autores/as entre ellos Arango (2004) “no se ha deslindado de la hegemonía norteamericana”. Esto ha conducido a la generación de disposiciones económicas “nacionales” que buscan la “inserción” del país a una economía mundial caracterizada por la desigualdad entre países y sectores sociales, según los parámetros dictados por gobiernos e instituciones regidas por intereses particulares y no por las necesidades y potencialidades colombianas.

La política de acomodar a Colombia a las necesidades de reducción de costos que tiene las transnacionales tiene sus antecedentes en el Plan Vallejo, y en la difusión de la subcontratación que se viene dando desde hace más de veinte años. Este objetivo de poner la economía colombiana en función de las necesidades de las transnacionales fue central en el gobierno de César Gaviria (1990-1994), quien hizo una reforma al régimen de inversión extranjera facilitando la entrada y salida de capitales sin controles como parte de la aplicación de las recomendaciones de ajuste estructural de los organismos financieros multilaterales: estabilidad económica, eliminación y reducción de barreras arancelarias e integración a mercados transnacionales y reformas al Estado. (Sintratextil, s.f.).

A su vez, los intereses de las elites (política y económica) regionales de Antioquia tienen una dinámica que está en consonancia con la de los gobiernos nacionales, este es el caso de lo sucedido

en el periodo presidencial que consolidó la apertura económica. Es así como, según consta en Botero (1998: 72-73), la Asociación Nacional de Industriales de Antioquia (ANDI) había solicitado en 1991 que a Medellín se la declarara zona especial, con la cual se darían exenciones y facilidades a la inversión extranjera.

Para el caso concreto de las confecciones en Colombia, hay que observar los efectos que sobre el sector han tenido medidas como el aumento de importaciones de textiles y la gran afluencia de productos manufacturados de origen asiático (fundamentalmente chino) en el mercado interno; así mismo las estrategias implementadas por las empresas para adaptarse a las nuevas condiciones globales. Algunos de los efectos sufridos por los/as empresarios de las confecciones han sido medidos por la Asociación Colombiana de Textileros (Ascoltex), institución que señala que las ventas en el mercado interno cayeron entre 7 y 10% en los primeros meses de 2005 (Revista Cambio, 2005: 44).

Además de la pérdida de derechos (individuales y colectivos, entre los que se encuentra la soberanía nacional), el mundo del trabajo desde hace varios años viene presentando otros procesos problemáticos como la feminización de la fuerza de trabajo, la recomposición de las clases sociales a nivel nacional e internacional y la creciente importancia de las “redes globales”. Los cambios organizativos en las empresas son otro factor de transformación que merece especial atención en la medida en que la reestructuración productiva ha desplazado empleos estables al interior de las empresas por otros precarios relacionados con la subcontratación. Esto es el caso del sector de las confecciones y de muchos otros.

Las implicaciones de estos procesos, obedecen a una lógica específica de este momento del capitalismo y a la vez reproducen algunos de los viejos esquemas económicos y sociales. Sin embargo, los efectos de estas transformaciones no se aplican de forma homogénea para todos los grupos y categorías sociales, el grado de afectación depende del lugar ocupado en el espacio social (esto significa la conjunción de recursos económicos, sociales, y culturales) y de otras variables, entre las cuales, el

sexo tiene un lugar fundamental. Como se verá, y no es difícil de establecer, las mujeres pobres ocupan las posiciones más precarias en el espacio social y en las cadenas productivas, a estas dos características discriminatorias (de género y de clase) suelen sumársele otras (como la raza o etnia, y la edad) aumentando con ello los grados y formas de dominación.

Flexibilización laboral y de la organización del trabajo

La flexibilización laboral ha sido entendida como el proceso mediante el cual se desregulan las condiciones de trabajo, convirtiéndose en inestables e inconvenientes —para la mayoría de los trabajadores— los términos contractuales, de jornada y de remuneración, asuntos que anteriormente eran un poco más estables y garantizaban una mínima protección. Además de la inestabilidad y la precarización que estos cambios implican, con ellos se produce una reasignación de las responsabilidades concernientes a la reproducción de la fuerza de trabajo que anteriormente asumían empresas y Estados y que ante la desprotección social, ahora quedan en manos de trabajadoras y trabajadores.

Entendida como lo hemos expresado, la flexibilización no es un fenómeno nuevo en el mercado laboral colombiano, pero para el caso de la industria de las confecciones sí podemos observar con relativa cercanía temporal el tránsito de unas condiciones estables y más o menos acordes a las necesidades de los/as trabajadoras en la gran industria, hacia la creciente segmentación de la actividad productiva en pequeñas unidades maquiladoras subcontratadas, que no garantizan el cumplimiento de los derechos laborales y que no reconocen el carácter laboral de la relación entre trabajadoras y empleadores/as.

El carácter cambiante de la producción genera variaciones también en la organización del trabajo dando lugar a la externalización de ciertas funciones que anteriormente realizaba la empresa de modo directo, a la subcontratación de labores no críticas para la producción, al *adelgazamiento* de los costos de producción, y a disposiciones técnicas y tecnológicas que posibilitan

transformaciones en el tipo de trabajo a realizar (a partir de la automatización y la fragmentación del proceso productivo) y en la forma como se relacionan las unidades productivas y comerciales que conforman las “redes” en la industria de las confecciones.

La subcontratación de pequeñas unidades productivas por cuenta de grandes empresas, parte de estrategias de reorganización de la producción que buscan que las grandes unidades se centren en una actividad principal, que genere mayores ingresos y sea más estable, mientras que actividades secundarias y estacionales son encargadas a terceros. Esta es una de las formas de la flexibilización dirigida al aspecto productivo y se configura como tercerización en la medida en que la relación entre la empresa y sus contratistas es concebida como una venta de servicios.

Las pequeñas unidades proveen a las empresas servicios de elaboración de parte de su producción, estos servicios pueden basarse en el ensamblaje de ciertas partes del producto entregadas por la empresa contratante, o en la elaboración del producto en su totalidad utilizando materias primas también entregadas por la empresa. Las unidades productivas que realizan estas funciones para empresas nacionales (las cuales pueden a su vez funcionar como subcontratistas de otras empresas) son las que se enuncian como *talleres maquiladores*. Las empresas que contratan los servicios de estos talleres, es decir las que se ubican en el máximo nivel de la pirámide *nacional* de producción de confecciones son las llamadas, en esta investigación *grandes empresas*.

El fenómeno de la subcontratación en las grandes empresas no se limita únicamente a la tercerización por maquilas, sino que también incluye la vinculación de personal a las empresas por medio de empresas de servicios temporales y especialmente de cooperativas de trabajo asociado, de modo que las trabajadoras de las maquilas no son las únicas precarizadas, sino que el descenso en la calidad del empleo también afecta a los/as empleadas “directas” de las empresas. El empleo estable y que cumple las condiciones mínimas legales se encuentra en su mayoría relegado a los/as pocos miembros convencionales que le quedan a los sindicatos.

La flexibilización de las condiciones laborales es en buena parte respuesta a la flexibilización del proceso productivo, los empleadores/as coordinan estos dos aspectos de modo que, la variación en aspectos económicos como la demanda de productos ensamblados por cuenta de las empresas, y las demandas del mercado mismo, son asumidas por los/as trabajadores/as de los pequeños talleres subcontratistas que son quienes atienden los picos de la producción y las tareas más difíciles, variables y/o menos rentables.

En la tendencia de la flexibilización se encuentran los nuevos paradigmas de la administración empresarial, en los cuales tienen lugar las formas post (o neo) fordistas de relación entre trabajadoras/es y empresarios/as, y entre los/as mismos trabajadores/as. Dichas formas implican el abandono del esquema de protección al trabajador/a, y el paso de una producción en línea donde cada trabajador/a realizaba un paso de la producción que en su totalidad se hacía al interior de la empresa, a la desagregación de unidades y procesos productivos,² dando lugar a formas flexibles como el trabajo por celdas o grupos de trabajo donde supuestamente se tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de los/as trabajadoras/es, y estos tienen una mayor autonomía y poder de decisión.

Estas nuevas formas, y más concretamente la división del proceso productivo en pequeñas unidades externas e “independientes”, junto con las modalidades de contratación de personal por medio de terceros (cooperativas de trabajo asociado y empresas de trabajo temporal) dan paso a un nuevo modelo de relaciones laborales donde se individualiza a el/la trabajador/a desmontando sus derechos e imposibilitando su organización y negociación colectiva. Además de la desprotección, el autoritarismo es un aspecto presente en las actuales relaciones *laborales* (que no siempre se reconocen como tales) que son mucho más impositivas debido a la búsqueda de mayores niveles de productividad.

2. La adopción de elementos posfordistas en la industria de las confecciones no significa que se hayan abolido todos los aspectos del modelo fordista que se alcanzaron a adoptar en la industria nacional.

El autoritarismo en las actuales relaciones laborales muchas veces da la apariencia de democracia mediante discursos como el “de la participación”. Estos discursos se basan en los supuestos postfordistas según los cuales los/as trabajadores son sujetos activos que aportan con sus ideas al proceso de producción, y mantienen relaciones de colaboración y compromiso con la empresa. Tales movimientos discursivos se orientan a la búsqueda de legitimación del poder de los/as empresarios y a elevar los niveles de productividad y calidad tanto en las empresas como en las pequeñas unidades productivas.

Estos puntos se observan con claridad en el sistema de producción utilizado en el sector de las confecciones (caracterizado entre otras por la segmentación del proceso productivo) y resultan indispensables para el alcance de las condiciones que la competencia internacional impone. Además de la retórica, el discurso ha logrado afianzarse como parte de la cultura laboral al generar motivaciones de colaboración y alto rendimiento entre los/as diferentes actores implicados (empresas, dueñas de taller, operarias). Así, se obtienen disposiciones sociales que permiten mantener los estándares productivos y generan cierta aceptación de las dinámicas y estructuras que actualmente configuran el sistema productivo de las confecciones.

Según Rangel (1995: 81-84) mientras que para muchos hombres los paradigmas postfordistas significan una política real de reprofesionalización, integración de funciones de producción y mantenimiento, establecimiento de nuevas carreras, y reentrenamiento para nuevas tareas, para las mujeres significa precarización del empleo (caracterizado por ser de corta duración, tiempo parcial, baja remuneración, etc.). Es obvio que la afectación que existe sobre la mujer es diferente en las distintas clases sociales, posiciones económicas, niveles educativos, regiones geográficas, etc.

El peligro de la especialización flexible radica en que se transfiere la inseguridad del mercado y sus fluctuaciones a los/as pequeños/as productores de bienes y servicios, de manera que los/as trabajadores por cuenta propia parecen retroceder a las condiciones de los trabajadores a destajo del siglo XIX. El resul-

tado es que muy pocos tendrán un empleo, el tenerlo se convierte en un privilegio y quienes lo poseen se aferrarán a él, así los excluidos serán más y quedarán sumidos en la informalidad, el trabajo doméstico y el desempleo (Comas, 1995).

En la observación y análisis de la nueva organización productiva, es importante tener en cuenta que los nuevos modelos no siempre se encuentran en forma pura, sino que la mayoría de las veces se observa al interior de las empresas y cadenas productivas una yuxtaposición de taylorismo con las actuales tecnologías flexibles. De forma similar se ve cómo las nuevas estrategias de calificación adicionan a las cualidades típicas del modelo anterior (fundamentalmente la rapidez y la destreza), las cualidades nuevas (como autocontrol, manejo de stock, seguimiento a la calidad, normalización de equipos).

Es importante tener en cuenta la forma concreta como se introducen estos cambios, su distancia con las propuestas teóricas, y las condiciones históricas y sociales de aplicación. De esta forma, para el caso colombiano no se puede decir que se haya marcado un hito claro de transformación sino que, en materia organizativa hay imbricación de modelos; adicionalmente los cambios en materia legislativa que flexibilizan las condiciones contractuales entre empleador/a y empleado/a: ley 50 de 1990 y ley 789 de 2002, han sido legalizaciones de prácticas flexibles que se venían dando de hecho desde antes de su promulgación.

El Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y las Confecciones, (Sintratextil, s.f.) señala que las reformas estructurales hechas por el gobierno en materia laboral fueron percibidas positivamente por el sector privado y los inversionistas extranjeros. Estas reformas le conferían una importancia decisiva a las fuerzas del mercado en la asignación de los recursos, contando con la ocasional intervención de un “estado eficiente”. Fue de buen recibo entre los inversionistas la flexibilización del mercado laboral, la cual remueve “los obstáculos para el despido y enganche de personal”.

La revisión de los aspectos jurídicos y de organización del trabajo no es suficiente para entender las formas como se da la

flexibilización en la industria de confecciones en Medellín, también es necesario tener en cuenta los aspectos históricos y estructurales que definen a los/as agentes sociales (empresarias/os y trabajadoras/es fundamentalmente) y que forman el entramado material y subjetivo sobre el cual ponen en práctica los mecanismos que hacen funcionar el *sistema social laboral y de género*.

Cardona (2000) señala, siguiendo a Coriat (1993) y Hempel (1996), que hay una combinación de un sistema técnico y un sistema social de acuerdo a los espacios socioeconómicos en los cuales están inscritas las unidades productivas y las *redes* estructuradas que crean *eslabones* como parte de la cadena globalizadora. Y concluye que la flexibilización social más que la técnica es la que sostiene la industria del vestido en Medellín (más adelante se dará la discusión sobre estos aspectos, particularmente debatiendo sobre los conceptos de cadenas y redes empresariales).

El sistema de maquilas en la industria de confecciones

Una de las estrategias de las empresas para insertarse y sobrevivir en el mercado de competencia global consiste en especializarse en su función central, relocalizando (por externalización o subcontratación) ciertas tareas hacia otras unidades productivas externas a la empresa. Otra estrategia consiste en “adelgazar” la producción con el ánimo de tener los menores costos y el mayor rendimiento, para ello utilizan formas de flexibilización que les permiten concentrarse en las labores más rentables, y trasladar los riesgos —producto de exigencias de los/as clientes y de las inestabilidades de la demanda— a proveedores externos con quienes tienen relaciones mercantiles (no laborales) de carácter flexible.

Estas unidades productivas contratistas de otras empresas más grandes tienen características internas y determinaciones externas que las colocan en condiciones desfavorables para satisfacer los requerimientos de quienes demandan sus servicios, y para enfrentar la competencia de los demás talleres maquiladores,

fundamentalmente en términos de precios y tiempos de entrega. Cardona (2000) señala que la maquila es una industria sujeta a fuertes presiones para elevar la competitividad y los estándares de calidad con el objeto de lograr mayor participación en el mercado, estas presiones se aplican tanto a los talleres maquiladores, como a las redes de proveedores y clientes, y provienen de las dinámicas de la globalización que provocan a la industria colombiana de la confección la lucha por la competitividad ante los bajos costos de las empresas de Corea del Sur, China y Europa del Este.

Los esfuerzos realizados por las maquilas para cumplir con lo que su naturaleza y condiciones de competencia les exigen en materia de presentación impecable del producto según los requerimientos del contratante en cuanto a diseño y calidad, reducción y flexibilización de los tiempos de entrega, y disminución de costos de producción para poder ofrecer precios más competitivos, tienen sin duda efectos negativos sobre las condiciones de trabajo de su personal. Podemos ver que los efectos de la dinámica mencionada son mayores si se tienen en cuenta características estructurales del sistema de maquilas en el sector de confecciones como el atraso tecnológico (que es una clara desventaja ante la estandarización internacional de precios), la administración poco racional y efectiva de los recursos de los talleres, y la precariedad y variabilidad de los pagos de sus clientes.

Añade Cardona (2000: 13) que la transformación de las reglas de competitividad en el ámbito internacional modifica las relaciones de fuerza entre las unidades productivas de diferente tamaño y además altera las tendencias estructurales. Teniendo en cuenta este fenómeno puede señalarse que el sistema de producción por maquilas además de agudizar las contradicciones de clase, genera nuevas contradicciones entre los distintos segmentos productivos involucrando de modo diferente a países y grupos ocupacionales.

Por último, al conjunto de elementos conceptuales hay que agregarle la precisión de que las maquilas a las que se refiere esta investigación son nacionales en el sentido de que el ensamblaje

que realizan tiene como destino una empresa nacional. No obstante, para los casos de las empresas productoras de ropa masculina, parte o la totalidad de su producción es a su vez ensamble o *paquete completo* destinado a firmas internacionales, sin embargo, por la naturaleza de esta investigación nos centraremos en la dinámica de los talleres ubicados en la ciudad y no profundizaremos en la problemática de las empresas multinacionales sino en la medida en que el comercio y las disposiciones internacionales determinen las condiciones de trabajo y vida de las mujeres objeto de este estudio.

Relaciones entre las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras de las maquilas

En este apartado, se hará una breve exposición de los elementos de la teoría feminista que serán vinculados al análisis de la situación laboral y de vida de las trabajadoras de la maquila de confecciones en las empresas referidas. Es importante la ubicación de las teorías que explican el origen y la dinámica de la dominación sufrida por las mujeres en el mundo del trabajo. En esta investigación se utilizan aquellas elaboraciones que captan el papel central que el trabajo y el empleo tienen para la definición de las condiciones de vida y las estructuras sociales en que se inserta la mujer. Así mismo, se trata de privilegiar las conceptualizaciones que tienen en cuenta el elemento de las clases sociales y la dominación simbólica.

El trabajo es un tema privilegiado para entender la posición de las mujeres en la sociedad ya que permite relacionar el ámbito público y el privado y superar esta dicotomía. El trabajo es uno de los factores más importantes en la definición de:

- La formación de identidad de los sujetos
- La diferenciación entre los sexos
- La construcción de los géneros
- El establecimiento de jerarquías sociales (Todaro, 2004: 16).

Comas (1995: 18) coincide con las teorías que conciben al trabajo como un factor explicativo central para la investigación

social y señala que en él “se cristalizan tanto las divisiones técnicas del proceso productivo como las relaciones sociales que se invierten en él y que distribuyen a los trabajadores en distintas actividades.” La división del trabajo expresa la diferenciación de las actividades, pero también de las personas y de las ideas y representaciones sobre tales actividades y relaciones.

Otto Kahn-Freund señala que: “la relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno”. Alain Supiot, uno de los más importantes laboristas a nivel mundial, afirma que “el trabajo (...) tras la desaparición de la esclavitud y la servidumbre, es también un punto de encuentro de la servidumbre y de la libertad, pues incluso entre hombres libres e iguales, el trabajo implica la organización de una jerarquía, el sometimiento de unos al poder de otros”. (citados por Feres, s.f.)

Otros elementos aportados por elaboraciones teóricas insisten en que se considere para el estudio del trabajo femenino en las maquilas, aspectos como que la condición de explotación de las mujeres dentro del proceso de industrialización capitalista debe tener en cuenta la situación de clase social de las mujeres, y el rol específico *de cada país* dentro de la división internacional del trabajo, por ejemplo Alonso (1991: 16).

Dentro de la tradición marxista, Engels discutió los orígenes de la posición de la mujer en la sociedad y señaló que la división del trabajo por sexo está determinada por el papel de la mujer en la crianza de los hijos y por la separación entre la producción social y la doméstica. Este proceso diferenciador lo encuentra íntimamente ligado a la aparición de la propiedad privada y de la sociedad de clases. De ahí que haya considerado que la emancipación de la mujer no sólo es cuestión de su participación en la producción social, sino también de la eliminación de la propiedad privada y de la sociedad de clases (Benería, s.f.).

De este aporte se extrae un elemento muy importante en el que insiste Benería y es el hecho de que las diferencias entre las formas como se manifiesta la discriminación a menudo las apoya una base económica definida por la organización de la produc-

ción y de la reproducción en una sociedad determinada. En este orden de ideas, se observa cómo la economía es la base sobre la cual se asienta la forma en que son discriminadas las mujeres y que en el actual momento del capitalismo (y de la sociedad colombiana en concreto) se presentan cambios y características particulares.

Históricamente, uno de los procesos que más ha hecho ver la relación entre la dinámica económica y las condiciones de vida de las mujeres es la inserción masiva de estas en el mercado laboral. El primer ejemplo de feminización de la fuerza de trabajo en América Latina está relacionado con las estrategias de industrialización para la exportación que se pusieron en marcha en varios países en la década del 70. La nueva división internacional del trabajo que se va configurando entonces se caracteriza por una reestructuración industrial que traslada a los países con mano de obra abundante y barata la realización de procesos intensivos en mano de obra en la industria manufacturera y la agro-industria (Arango, 2004).

Estas estrategias de industrialización para la exportación - continúa la autora- tienen antecedentes en la década del 50, cuando se establecen en Puerto Rico las primeras zonas de producción para la exportación, ejemplo que es seguido durante las dos décadas siguientes por numerosos países en América Latina, el Caribe y Asia. En América Latina, el programa de maquiladoras en la frontera norte mexicana que emplea más del 10% de la fuerza de trabajo del país, es el caso más estudiado y ha sido erigido como modelo de estrategia de industrialización para los otros países. Un segundo ejemplo de feminización de la fuerza de trabajo se encuentra en el trabajo industrial a domicilio, integrado a cadenas internacionales de subcontratación que lo ubican *como su eslabón más débil*.

La forma de vida de las mujeres trabajadoras no solo está relacionada con sus condiciones de trabajo, sino que también se determina por un conjunto de condicionantes (individuales y colectivos) que provienen de estructuras sociales concretas que actúan a través de mecanismos de tipo subjetivo y objetivo. Con

esto se quiere señalar la necesidad de tener en cuenta las relaciones entre acción (individual y colectiva) y estructura social; pero además de este enfoque relacional es perentoria una interpretación dinámica y dialéctica de esta relación.

Esta investigación se plantea el problema de hallar las líneas relacionales que existen para nuestro objeto particular de investigación, entre la definición de las condiciones de trabajo y vida de las mujeres, y el mantenimiento (reproducción) o posible cambio de la estructura social que genera tales condiciones. De esta forma se avanza en la comprensión de las dinámicas existentes en las relaciones laborales y sociales vividas por las trabajadoras de las maquilas de la confección en Medellín. Para posibilitar el análisis mencionado, a continuación se desglosan diferentes aspectos constitutivos.

La crítica feminista, señala Arango (2004), se ha esforzado por mantener frente a la producción de conocimiento e interpretaciones en torno al trabajo y el principio de que las formas de la división sexual del trabajo y las identidades de género son el producto tanto de las relaciones sociales como del lenguaje y los discursos (comunes y científicos) que construyen, reproducen y transforman las diferencias y desigualdades entre los sexos, propiciando u obstaculizando el acceso equitativo a la ciudadanía económica y social.

Edholm, Harris y Young (1977 citados por Benería, s.f.) han introducido una distinción útil entre tres aspectos de la reproducción que corresponden a diferentes niveles de abstracción teórica:

i) Reproducción social de las condiciones que sostienen un sistema social: en este caso la cuestión fundamental es la de “qué estructuras se tienen que reproducir para que pueda darse esa reproducción social en su conjunto” (s.f.: 105). Otros aspectos de la reproducción social se pueden aislar como parte del mismo proceso. Althusser subrayó no sólo la reproducción de la fuerza de trabajo, sino también la reproducción de *a)* los medios de producción y *b)* las relaciones de producción.

ii) Reproducción de la fuerza de trabajo: por tal reproducción se entiende no sólo el mantenimiento cotidiano de los traba-

jadores presentes y futuros, sino también *la asignación de agentes a determinadas* posiciones en el proceso productivo. Es decir que mientras que la reproducción biológica es estrictamente cosa del desarrollo físico de los seres humanos, la reproducción de la fuerza de trabajo tiene que ver con el proceso por el cual esos seres humanos se convierten en trabajadores. La escolarización, por ejemplo, es un factor importante en la reproducción de la fuerza de trabajo.

iii) Reproducción biológica o procreación: consiste esencialmente en la crianza de los/as hijos/as. Aunque es un componente básico de la reproducción de la fuerza de trabajo, se puede diferenciar claramente de ésta.

La interrelación entre actividades reproductivas y actividades productivas en el ámbito doméstico hace muy difícil trazar una línea de separación clara entre unas y otras cuando se examina la composición de las actividades de la mujer y la división sexual del trabajo. De hecho, la distinción resulta artificial si consideramos la producción como parte de un proceso global de reproducción (Benería, s.f.).

Marx introdujo la distinción entre producción y reproducción, reflejando la separación que hace el capitalismo entre el ámbito laboral y el familiar, y entre el trabajo (que se vende en el mercado) y la persona. No es que ello sea así sino que se concibe así, de hecho Marx considera el proceso productivo y reproductivo de modo unitario y señala que la reproducción tiene lugar tanto dentro del trabajo como fuera de él. (Comas, 1995: 25)

Engels (en *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*), continúa la autora, insistía en la necesidad de analizar no sólo las relaciones de producción sino también las de reproducción en el entendido de que la subordinación de las mujeres se basa en la asociación que se hace de los papeles femeninos y la esfera reproductiva, esfera subvalorada frente a la productiva por no considerarse aquella dentro de la producción social.

El criterio más importante de diferenciación social es el lugar que se ocupa en el espacio social con respecto a las condiciones materiales de existencia, es decir, las clases o segmentos

sociales. Las posiciones de privilegio material vienen acompañadas por lo general de prestigio y poder (Comas, 1995). Esto nos indica que el análisis de la ideología no se puede separar del mundo del trabajo porque no existe tal separación entre lo ideal y lo material.

Es más, las actividades del trabajo no sólo producen bienes y servicios sino también relaciones sociales, así mismo ideas y representaciones acerca de tales actividades y relaciones. (Gintis, 1983 citado por Comas, 1995). La ideología es una experiencia vivida y no una mera imposición, está inmersa en el proceso de trabajo y no es una simple derivación de él (Thompson, 1983: 154). Según Godelier (1990:9) son ideas que forman la *armadura interna e íntima* del trabajo; y no se puede, dice Comas, considerar la ideología como algo subjetivo.

La producción de una *doxa* (o “sentido común” socialmente construido) que define y naturaliza la función que se le ha conferido a la mujer en la sociedad y en el espacio laboral donde se encuentre, se convierte en uno de los mecanismos más importantes de reproducción de las estructuras y condiciones que confieren a la mujer pobre la tendencia a ubicarse y permanecer en los eslabones más precarios de la cadena productiva, es más, este *sentido común* (que hace parte de la construcción de sentido de la acción y de la identidad de las mujeres) se convierte en parte de la estructura. De ahí la dificultad para el surgimiento de estrategias subversivas o alternativas a este orden.

Este elemento tomado de la teoría bourdiana, se complementa con otra elaboración de este autor en el cual se señalan la compleja relación que existe entre las posibilidades objetivas que tienen las mujeres para vivir y trabajar de cierta manera, y sus expectativas subjetivas de alcanzar determinado tipo de trabajo y nivel de vida. A través de los mecanismos reproductivos de la estructura social se produce un ajuste entre tales posibilidades y expectativas introduciendo en las trabajadoras de las confecciones motivaciones y “elecciones” que las mantienen en lugares dominados dentro de la estructura social. (Bourdieu, 1999 y 2000).

Lo anterior, sumado a las condiciones concretas de la producción económica (en nuestro caso la maquila en el contexto de la globalización), junto con el mecanismo tradicional de la asociación que nuestra sociedad hace entre el espacio laboral y el doméstico, conducen a que las mujeres generen un conjunto de *disposiciones* que resultan funcionales a los requerimientos de la producción en un espacio precarizado y altamente exigente. Entre las trabajadoras de las maquilas de confecciones encontramos que estas disposiciones las llevan a sobre esforzarse en su trabajo en razón de sus “valores femeninos” de abnegación y alto rendimiento, y a doblarse en su trabajo (jornada laboral sumada a la jornada doméstica) debido a la forma como se asumen en su entorno las necesidades económicas y de reproducción familiar.

Por último vamos a referirnos a una discusión existente entre los académicas/as en torno a si el trabajo remunerado de las mujeres es un instrumento para su desarrollo y emancipación -sin importar que las condiciones de este puedan ser precarias-, o si por el contrario es un factor que incide en su dominación.

Según Alonso (1991) el trabajo en la maquila de confecciones no ayuda a la emancipación de las mujeres en parte porque este trabajo no genera en las trabajadoras los valores sociales relacionados con el rol que debe desempeñar la mujer moderna. En el caso mexicano, de acuerdo con un balance realizado por Susan Tiano (Arango, 2004) predomina la “tesis de la explotación” que señala que las malas condiciones vividas por las mujeres trabajadoras de las maquilas (empleos inestables y mal remunerados, segregación ocupacional, tareas monótonas y repetitivas, controles arbitrarios y sexistas, malas condiciones ambientales, dificultades para sindicalizarse) no permiten hablar de un desarrollo de la mujer trabajadora.

A estos enfoques se les opone la “tesis de la integración” que sostiene que el trabajo en la industria maquiladora representa una mejora sustantiva con respecto a las condiciones de empleo accesibles a las mujeres por el hecho de que proporciona a estas mujeres recursos económicos y psicológicos para negociar mejor con los hombres en el hogar.

A partir de la exposición de este debate, se puede decir, siguiendo a Arango (2004), que la coexistencia de aspectos positivos y negativos en el trabajo de la mujer en las condiciones en que lo ofrece la maquila de confecciones, se debe a la doble relación de opresión que viven las mujeres en parte por cuenta de su familia, y en parte también por cuenta del mercado laboral.

**GENERALIDADES DEL SECTOR DE LAS
CONFECCIONES Y CARACTERÍSTICAS DE
LAS TRABAJADORAS DE LA MAQUILA DE
CONFECCIONES EN MEDELLÍN**

Generalidades de la industria manufacturera y el mercado laboral colombiano

Para 1995 el crecimiento del sector manufacturero fue de 3,4%. La actividad económica comienza a moverse dentro de la incertidumbre generada por la crisis política que enfrentó el país en ese momento y provocó inestabilidad en materia comercial y financiera. El proceso de desaceleración de la economía se prolonga hasta mediados de 1997, siendo en los últimos meses de 1996 cuando se observa su mayor nivel de agudización. El año 1996 comienza con una franca situación de recesión en la industria manufacturera y termina con un crecimiento negativo (-0.7%) en la producción real, para una caída total del 4,1%. La ANDI calificó a 1996 como el “año de la desindustrialización”.

Además de las tendencias generales de la economía (a las que nos referimos en el capítulo anterior), y de las estrategias diseñadas por los empresarios/as, hay que tener en cuenta el modelo de política económica implementado por los gobiernos nacionales. Son de señalar aspectos como el fuerte impulso dado al comercio exterior a partir del Plan Vallejo, posteriormente, con la apertura económica impulsada por Cesar Gaviria en los años 90, el comercio de Colombia con el exterior se desregula dejando en clara desventaja a los productos nacionales.

Como resultado de los factores que se conjugaron en ese momento de la economía (en especial las grandes dificultades de la industria nacional para competir con los productos importados), un buen número de empresas colombianas vieron amenazadas sus posibilidades de sostenimiento y productividad a lo cual respondieron con reestructuraciones (que en muchas ocasiones destruyeron o desmejoraron empleos) y cierres. Con esto se genera una disminución de la producción nacional y grandes dificultades para el mercado laboral.

Otras de las estrategias de las empresas para afrontar las condiciones de competencia desigual fueron la redefinición de mercados para la venta de los productos, desplazándose de la atención del mercado interno (Colombia) a la búsqueda de variados destinos de exportación (siendo los principales Estados Unidos y Venezuela). Una tercera estrategia muy utilizada se refiere a la reorganización de las funciones de la empresa desligándose por medio de la externalización o la subcontratación de ciertos procesos *no críticos* de la actividad empresarial.

Para complementar el panorama económico, hemos de anotar las implicaciones de las reformas y transformaciones que tuvieron lugar en materia laboral desde esa época. Los hitos más importantes a este respecto fueron la promulgación de las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002 que legalizan prácticas que de hecho ya se venían dando en las empresas que realizaron cambios obedeciendo a las tendencias de flexibilización laboral, por ejemplo reasignación de funciones en las cuales los trabajadores/as aumentaban sus cargas permitiendo desvincular parte del personal, no pago de horas extras, recargos nocturnos, vacaciones, etc.

Otro factor proveniente no del ámbito legal pero sí relacionado con el comportamiento del mercado laboral es el exceso de mano de obra, el cual tiene la funcionalidad de mantener bajos los salarios (Alonso, 1991: 52), adicionalmente este factor ayuda a la precarización de las condiciones laborales por vía de la presión ejercida por el desempleo. Este último es un fenómeno generalizado en el país y tiene graves implicaciones en el ámbito económico y social, sin embargo es sólo un aspecto de la proble-

mática laboral, junto a él se encuentra otro aspecto que genera efectos negativos en las condiciones de trabajo: el subempleo.

En este orden de ideas, los efectos generados por el desempleo y subempleo en Colombia, resultan, según dice Botero (1992: 68), funcionales a las estrategias de las empresas extranjeras que buscan mayor productividad trasladando las actividades de utilización más intensiva de mano de obra a países con salarios más bajos. Esto es lo que se ha denominado “redistribución industrial”, o eufemísticamente “descentralización” de la industria de las metrópolis desarrolladas.

Generalidades sobre el sector de las confecciones

Producción y productividad

La importancia del sector de las confecciones en Colombia es innegable, es el primer sector exportador con el 33% del total de exportaciones nacionales, adicionalmente representa en promedio el 10% del PIB industrial (Tamayo y Sánchez, 2003). Como lo anotan Bateman y Guevara (2003), este sector ha presentado un crecimiento del 8,09% en su producción desde 1998 hasta 2003.

Fenómenos provenientes de la apertura económica, tales como las importaciones al país de textiles y confecciones de procedencia china y centroamericana fundamentalmente, han generado para la industria colombiana de confecciones grandes problemas y retos. Según cifras de Jaramillo (1996: 151) la situación para el sector no fue afortunada, “durante la vigencia del modelo aperturista, el sector de confecciones decreció entre junio de 1990 y junio de 1994 a una tasa promedio anual de -2,38%”.

Posteriormente, en el periodo de 1994-1998 las confecciones muestran un crecimiento ostensible, acompañado de una caída igualmente notable en la producción de textiles. Durante 1993 y 1997 esta industria adelantó una ardua tarea de reducción de costos y de personal haciendo que el empleo total en el sector cayera (Tamayo y Sánchez, 2003).

Es conveniente anotar que este es uno de los sectores con mayor estacionalidad dentro de los manufactureros, sus ritmos de producción son desiguales a lo largo del año, obediendo en

parte a los pedidos encargados por sus clientes extranjeros, así como a la época de fin de año (en especial por su cercanía con navidad); de este modo y a pesar de que existan algunos vaivenes inesperados en la producción, se puede ubicar un comportamiento cíclico de disminución (y en ocasiones cese) de actividad en el primer semestre del año (extendiéndose hasta julio), y de reactivación y de aumento durante el segundo semestre del año.

La industria colombiana de la confección no es una actividad aislada sino que hace parte de una cadena productiva en la que tiene relación previa con la industria de fibras y la textil. En el caso de Medellín esto es especialmente palpable por encontrarse en esta ciudad las empresas más tradicionales tanto del sector de las confecciones como del textil.

Para situar la industria antioqueña de confecciones con respecto a la colombiana, podemos decir que Antioquia tiene el 17,66% de la producción bruta colombiana según la Encuesta Anual Manufacturera (EAM) de 2004. Y con respecto al peso de Medellín y el área metropolitana³ frente a la industria del departamento de Antioquia, puede anotarse que de los 1.488 establecimientos industriales registrados por la EAM en 2004, más de mil trescientos se ubican en Medellín y su área metropolitana.

Nótese la alta concentración de establecimientos productores de confecciones en la capital antioqueña, esto puede ser un fenómeno típico para los departamentos en general, pero en el caso que nos ocupa hay una fuerte presencia de la actividad de confecciones en municipios que son confeccionistas importantes como Rionegro, Marinilla y Don Matías.

Si se observa más ampliamente la cadena de producción, en el sector textil-confección está compuesto por cerca de diez mil fábricas situadas en siete ciudades del país, principalmente en Medellín con aproximadamente el 40% (Colombiamoda, 2005).

3. El área metropolitana de Medellín incluye los municipios de Caldas, La Estrella, Sabaneta, Envigado, Prado, Girardota, Copacabana, Barbosa, Bello, e Itagüí (los dos últimos tienen un considerable número de talleres de confecciones).

Distribución geográfica de la industria de confecciones (CIU 181)

Región	%
Antioquia	53
Bogotá	39
Resto del país	8

Fuente: DANE. Encuesta Anual Manufacturera 1999.

Cálculos INEXMODA (citado en Colombiamoda, 2005).

Características de las exportaciones

La maquila colombiana de textiles de confecciones vende a Estados Unidos alrededor de 1.000 millones de dólares al año, mientras que México y Centroamérica venden US \$10.000. (Revista Cambio, 2005). Estados Unidos es el primer importador de confecciones en el mundo y Colombia sólo participa con el 0.1% del comercio según lo señalan Bateman y Guevara (2003).

El porcentaje de exportación de la industria de confecciones de Medellín puede llegar al 53% del total nacional (Colombiamoda, 2005), sus destinos son Estados Unidos, Venezuela, Ecuador, México, Costa Rica, también hay algunos países europeos y en menor medida países asiáticos.

Las exportaciones totales para 1995, según Proexport, superaron los 800 millones de dólares y representaron el 18% de la producción total. Jorge Humberto Botero, ministro de comercio exterior señala que “en la actualidad Colombia exporta el 30% del producto de las confecciones, cifra que ha crecido en los últimos años, de tal manera que las posibilidades del sector están en su mejor momento” (El Tiempo, 2005).

Se observa el aumento de las exportaciones con respecto a la producción, pasando en diez años de 18% a 30%, la tendencia, según el gremio y el gobierno es a incrementar esta cifra. Es de anotar la heterogeneidad que existe en el sector a este respecto, hay empresas que son netamente exportadoras, mientras que hay otras que se dedican exclusivamente al mercado nacional, los porcentajes de exportación de las que se encuentran entre estos dos extremos son igualmente variables.

Las exportaciones de confecciones y textiles registran entre enero y abril de 2005 un crecimiento de 14% (según cifras del sector, durante estos meses se habían vendido a Estados Unidos 250 millones de dólares aproximadamente) a pesar de que el primero de enero se eliminó el acuerdo multifibras que establecía restricciones a las importaciones chinas a Estados Unidos, situación que aumenta la competencia para las empresas nacionales. (Revista Cambio, 2005 a)

El sector de las confecciones sigue -en términos generales- las tendencias de la balanza de pagos nacional. En 1990 Colombia exportaba US \$6.764 millones revaluados e importaba US \$5.588, pero en 2003 exportó US \$ 1.309 millones devaluados, mientras que importó US \$13.880 millones. En 2004 el crecimiento de las exportaciones no tradicionales se dio en valores y parcialmente en volúmenes, este crecimiento se explica por el auge importador de Venezuela de confecciones de Medellín, entre otros motivos. A pesar de ello el 59,7% de lo exportado no tiene significación en su valor agregado. “Situación que contrasta con la tendencia más exitosa de la economía mundial, cuyo componente principal es el intercambio de productos con alto valor agregado” (Martínez, 2005).⁴

Dinámica de los establecimientos y el trabajo en el sector

Para 2004 la industria de las confecciones a nivel nacional alcanzó 789 establecimientos, existen 7.249 empresas en total en Colombia, lo que indica que el sector de confecciones compone un poco más del 10% de los establecimientos productivos del país. Según la EAM de 2003 en ese año existían 822 establecimientos de confecciones en el país (estas encuestas no toman en cuenta los microtalleres) lo que muestra un leve descenso en el número de establecimientos coincidente con la dinámica de los establecimientos industriales en general para el país.

4. Según el sindicato de rama de producción más reconocido en el sector, entre septiembre de 1991 y el mismo mes de 1995, las importaciones de textiles y confecciones crecieron en 460% (Sintratextil, s.f.).

En el año 2000, la industria de confecciones había generado 61.383 empleos directos, lo que correspondía al 11,5% del empleo industrial (Bateman y Guevara, 2003). Con lo anterior se observa el bajo porcentaje que tienen los empleos directos con respecto al total de empleos en el sector.

En el sector de las confecciones, el personal ocupado de forma directa superó en 2004 —según esta encuesta— las 84.000 personas siendo casi el 14% de los ocupados para el total nacional. De los 84.923 ocupados del sector para 2004, 60.662 reciben remuneración por su trabajo (es decir, que 28,6% de los/as ocupados/as no reciben remuneración), de los ocupados remunerados casi el 50% está vinculado de forma temporal. La evolución de estas cifras entre 2003 y 2004 es notoria: el total de ocupados para el sector en el país era para el primer año de 80.839 (aumento de 4.804 trabajadores/as para 2004), y la temporalidad era de casi el 40% (aumentó aproximadamente 10%).

El porcentaje de temporalidad era prácticamente el doble del reportado para el total de los sectores económicos en 2003. Para 2004 el porcentaje nacional de temporalidad sigue estando ubicado en cerca del 20%, lo cual marca una agudización de este fenómeno en el sector de las confecciones que está 30% más arriba de la temporalidad nacional. De allí y de otras fuentes, se observa que la temporalidad es mucho mayor en las confecciones que en otras actividades económicas (entre otras razones) por la estacionalidad e informalidad de esta actividad. Lo mismo podemos inferir acerca de la subcontratación explicada (en parte) en la naturaleza del proceso productivo de las confecciones que permite su fácil desintegración.

En toda la cadena productiva de textiles y confecciones en Colombia según Sintratextil (s.f.), se estima que se generan 600.000 empleos indirectos “desde la producción de fibras para la industria textil de cabecera hasta el punto de venta al detal que atiende al consumidor final”. Los empleos directos generados son 50.000 en la industria textil y 150.000, en las confecciones.

Dividiendo los gastos que la industria de confecciones tiene con respecto a salarios por el número de trabajadores/as re-

portados, observamos que cada trabajador/a gana anualmente \$4'721.000, es decir, un poco más de \$390.000 mensuales. Con esto se observa claramente que los salarios no alcanzan el mínimo legal, esto si contamos dentro del total de trabajadores los/as remunerados y los/as no remunerados reportados en la EAM 2004. También es necesario recordar que estas cifras no incluyen a los microestablecimientos con lo cual los ingresos per cápita serían menores.

La importancia de los talleres maquiladores dentro del renglón de las confecciones en Medellín y el área metropolitana es innegable, no hay cifras que puedan determinar claramente el número de micro y pequeños establecimientos dedicados a esta actividad, sin embargo Tamayo y Sánchez (2003: 17) señalan que en el año 2000 la maquila ocupó la mitad de la mano de obra en el Valle de Aburrá.

La situación de la mujer en el mercado laboral del sector de las confecciones presenta rasgos similares a la situación general en la medida en que un número cada vez mayor de mujeres se ocupa en labores remuneradas. Como una de sus particularidades, en este sector se presenta un elevado porcentaje de trabajo femenino, en contraste con el sector textil que tiene mayoría de hombres.

La incorporación de mujeres al mercado de trabajo viene aumentado desde hace varios años por motivos como la urbanización de la población colombiana, el incremento en la escolarización y capacitación de las mujeres como mecanismo de desarrollo y supervivencia, más recientemente se ve la incidencia de fenómenos como la jefatura femenina de hogar, el desplazamiento forzoso, y el empobrecimiento de partes de la población, particularmente de las mujeres.

El aumento en la tasa de participación también podía atribuirse a la expansión de las pequeñas empresas, “situadas a caballo entre la economía oficial y la sumergida y dispuestas a emplear mano de obra femenina para aprovecharse de su flexibilidad” (Del Boca-Turvani, 1979 citado por Betio, s.f.: 5)

Tamaños de empresas y el problema de la informalidad

Reconociendo otras fuentes que incluyen los talleres de confecciones de menos de diez personas y comparando distintos años, se puede observar que el crecimiento en el número de establecimientos del sector de confecciones es vertiginoso, pasando de 9.443 en 1990 (según el censo económico citado por Cardona, 2002) a 20.000 en 1996 (según Jaramillo, 1996) en el país.

Un estudio realizado por el sindicato de trabajadores de la rama textil-confecciones, de fechas más reciente a la publicación de Jaramillo señala que las empresas dedicadas a la confección suman 4.000 clasificadas como pymes (pequeñas y medianas empresas), y 10.000 en el sector informal (micros).

Para 1990, según cifras del censo económico de ese año (Cardona, 2000: 158), en el Valle de Aburrá, 7.183 de las empresas de confecciones eran micro 75,51%, pequeñas 19,23% (1.829), medianas 4,25% (404), y 1,02% (97) grandes. Seis años después, según Jaramillo (1996: 150), la proporción según tamaño entre las empresas del sector era: firmas pequeñas:⁵ 78,5%, medianas: 19%, grandes: 2,4% (Jaramillo, 1996). Tal dinámica a lo largo de seis años muestra un descenso en el número de las empresas micro y pequeñas de 92% en 1990 a 78% en 1996, mientras que el número de empresas medianas aumenta de 4% a 19%.

En el ámbito nacional, continúa el autor, en 1996 cerca de 20.000 establecimientos (desde la famiempresa hasta la gran empresa) dedicados a las confecciones, generaban alrededor de 240.000 empleos directos e indirectos, siendo de ese modo la industria manufacturera más importante en la ocupación de mano de obra.

La importancia de la micro y pequeña empresa en el sector de las confecciones es notable tanto en términos de empleo, como de producción. En 1996 la pequeña y mediana industria de la confección en Medellín llegaron a representar el 73,5% de la producción sectorial y a ocupar el 69,5% de la mano de obra (Jaramillo, 1996).

5. Probablemente incluyendo microempresas.

El peso de las micro y pequeñas empresas dentro del sector también es importante en términos del número de establecimientos, esto se puede ver claramente si comparamos la cifra de 20.000 establecimientos en total en 1996, con la de 789 de más de diez personas en 2004, lo cual indicaría que las microempresas serían más de 19.000. Esto hablando para el ámbito nacional y contando con que ambos autores utilicen los mismos criterios para distinguir los tamaños de empresas.

Como ya se ha mencionado, la externalización de cierto tipo de producción por parte de las grandes empresas motiva la creación de talleres maquiladores que realizan parte de la producción. Estos talleres pertenecen a la economía informal al no encontrarse, muchos de ellos, inscritos ante organismos de regulación como la Cámara de Comercio.

Según se profundizará más adelante, y como es de conocimiento general, este tipo de talleres no cuenta con los medios económicos ni la dinámica administrativa que les permita tener una solvencia suficiente para brindar a todos sus trabajadores/as salario que le permita satisfacer las necesidades básicas, seguridad social, y demás disposiciones de ley. Por otra parte tampoco hay mecanismos que regulen las prácticas de estos talleres.

Vildoso (1998) señala que para el caso peruano ha habido una explosión de pequeñas empresas en los últimos diez años; la explicación que da a este fenómeno es que esta ha sido la propuesta popular al problema del empleo, de hecho en esto se centran los programas de promoción del empleo. La explicación dada por esta investigadora puede aplicarse, en parte, al caso colombiano. Ante esto, el punto de reflexión y debate es el de la calidad de ese “empleo” generado, cuestión que tendrá desarrollo en el capítulo cuatro de esta investigación.

De acuerdo con la información que brinda la Encuesta Continua de Hogares del DANE para 2004, el 49,4% de los/as trabajadores informales son mujeres. Como se observa, la relación entre hombres y mujeres dentro de la informalidad es simétrica numéricamente, esta cuestión ha sido interpretada por autores como Stefano Farné (2003) quien dice que la situación de los tra-

bajadores/as tanto hombres como mujeres es en general precaria cuando se encuentran en la informalidad⁶.

Es importante señalar el aumento en el porcentaje de mujeres ocupadas en la informalidad, que para el 2004 fue de 49,4% como ya se vio, mientras que para 2001 era de 45%. Esto se puede ver dentro de la tendencia de aumento que viene presentando la tasa de ocupación femenina en general, pero para saber cómo se está ubicando tal fenómeno (en la estructura ocupacional y en la social) tendríamos que comparar la evolución del empleo femenino por tipo (formal e informal, sectorial, y por edades).

Relacionando el tema de la temporalidad del empleo con el tamaño de las empresas, se observa la tendencia a que el empleo permanente que todavía existe se concentre en las grandes empresas, la EAM muestra que en 2001 el 45,87% del empleo permanente se encontraba en éste tamaño de empresa, para 2003 el porcentaje era mayor al 50%. La tendencia ascendente se observa desde 1987, a finales de los 90 presenta un leve descenso, y vuelve a incrementarse a inicios del siglo XXI.

En varios países latinoamericanos como Perú (según Vildo-so, 1998), y según lo observado, en Colombia, la creación de pequeños talleres maquiladores ha sido una respuesta desde la informalidad a las altas tasas de desempleo. En ese orden de ideas, es importante contrastar las expectativas que los/as actores tienen con respecto a la creación de un empleo más o menos digno, con las condiciones reales en que se desarrollan los trabajos en la maquila.

6. Sin embargo hemos de decir que también hay precariedad en algunas de las relaciones salariales (tanto en confecciones como en otros sectores), además es necesario reflexionar más sobre la situación particular de las mujeres en la informalidad: por qué “caen” y cuánto tiempo duran en ella con relación a los hombres (según parece, en el sector de las confecciones, la informalidad es una condición temporal para los hombres, mientras que para las mujeres es definitiva o por lo menos más prolongada).

Características y funcionamiento de las unidades productivas

Características y funcionamiento de la “cadena” productiva

Como ya se ha mencionado, la actividad de las confecciones está ligada a la de textiles y otros accesorios e insumos formando lo que podría llamarse una cadena productiva; adicionalmente esta actividad que tiene una fuerte dinámica de subcontratación presenta niveles de enlazamiento entre las diversas unidades productivas y comerciales.

Sin embargo en esta figuración no es muy exacto hablar de cadena porque entonces podría entenderse que todos los eslabones que la conforman tienen igual importancia y otras características similares, por el contrario una figuración más adecuada podría ser la de escalera o pirámide donde hay una clara diferenciación y jerarquización entre los niveles que la componen.

La relación entre el sector textil y el de confecciones en Medellín se veía en el pasado de una manera más pareja, ambos sectores presentaban desarrollos y existían grandes empresas de tradición en el área textil como Coltejer. En la actualidad tales empresas siguen existiendo pero ya no son tan grandes, han reducido sensiblemente su personal en parte por los procesos de automatización, y en parte como respuesta a la competencia derivada de la apertura comercial.

Para dar una idea de la relación entre el sector textil, y el de confecciones puede citarse a Colprensa (2006), cuando compara las ventas de productos textiles al mercado externo que fueron de 271 millones de dólares, mientras que las de prendas confeccionadas ascendieron a 871,9 millones de dólares, es decir, 7,7% más del monto alcanzado en el mismo lapso de 2004.

Los trabajadores sindicalizados denuncian el desinterés de los empresarios de la industria textil (que pertenecen a grupos económicos con diversificación de inversiones) por el salvamento de este renglón de la economía nacional. Lo cual no tiene efecto solamente sobre los trabajadores de este sector, sino que también influye en las posibilidades y condiciones de las empresas nacionales de la confección.

Así se observa que la relación entre los sectores de la confección y el textil es determinante para parte de la dinámica de las empresas productoras de prendas de vestir; la forma como se manejan los insumos de las confecciones incide en las condiciones financieras con las que operan estas empresas aumentando o disminuyendo los costos de producción, cuestión que a su vez genera efectos sobre la remuneración de la mano de obra y sobre la autonomía o dependencia de la industria colombiana de confecciones con respecto a los mercados internacionales.

Pero la estructura piramidal de la industria de las confecciones, no se refiere solamente a la relación entre esta industria y las que producen sus insumos, sino que dentro del sector mismo de las confecciones existe un sinnúmero de unidades productivas de diferentes niveles que se relacionan entre sí de diferentes maneras. Este tema, el de la configuración de la *pirámide productiva*, se analizará en el siguiente capítulo.

Hasta hace un tiempo, la forma fundamental por medio de la cual las empresas nacionales eran subcontratadas por las internacionales era la maquila de ensamblaje. Clara Echeverry, directora de Comercio Internacional de Inexmoda, señala que ahora la tendencia es a hacer “paquete completo”, esta opción consiste en suministrar no sólo un proceso fragmentario de la producción, sino la integración de todos o algunos de los procesos de producción textil y de insumos, diseño, y confección del producto⁷. Sobre las implicaciones de esta nueva tendencia nos detendremos más adelante, no obstante hay que poner de presente que la forma tradicional de maquila de ensamblaje es la que predomina tanto para la producción de exportación, como para la de consumo interno.

Resaltando el asunto de las diferencias jerárquicas y de poder entre empresas del sector, es importante señalar la gran influencia de la dinámica de la subcontratación en la cual son las empresas más poderosas las que definen las condiciones de

7. Aunque no hay cifras exactas del número y facturación de empresas que desarrollan paquete completo y de las que desarrollan ensamble por maquila, según la directiva, Colombia ha hecho una “transición exitosa” hacia el paquete completo (Colprensa, 2006).

los negocios que entablan con las maquilas subcontratistas que tienen menos recursos materiales y de mercado. Esta definición obviamente se impone de forma unilateral y genera inequidades y abismos entre los ingresos y utilidades de una y otras modalidades de empresas.

Funcionamiento de la pirámide maquiladora

En parte de la literatura sobre el tema de la maquila y de las nuevas configuraciones productivas que sobrepasan los límites de la empresa, se habla constantemente de redes, refiriéndose a los intercambios existentes entre las diversas unidades, pero como ya se señalaba, esa dinámica no representa una estructura de cadena o red simétrica, sino que por el contrario tiene una figura piramidal tanto por las jerarquizaciones de poder, como por la relación numérica de las empresas en los diferentes niveles.

Las relaciones entre los diferentes niveles no están reguladas por un ente que procure la justicia de las transacciones realizadas entre los actores, ya sean empresariales, o entre trabajadores/as - empleadoras/es. De esta manera se agudiza la inequidad existente entre quienes imponen las condiciones de trabajo, y las personas o empresas que tienen que aceptarlas debido a la escasez de recursos económicos (para acceso a maquinaria, tecnología, insumos), culturales (de calificación y cualificación), y sociales (falta de acceso a mercados que brinden condiciones satisfactorias).

Las relaciones laborales de las empresas micro y pequeñas se configuran por la reunión de varios factores como el uso intensivo de mano de obra mal paga, bajos niveles de cualificación de las trabajadoras, falta de acceso a tecnología actualizada y en ocasiones utilización de equipos obsoletos, inestabilidad laboral, ausencia de contratos de trabajo, y métodos de gestión paternalista y/o despóticos.

La maquila como forma de externalización de parte de las funciones productivas de las empresas nacionales (que pueden ser o no exportadoras) predomina en el sector de las confecciones en la ciudad de Medellín y área metropolitana. Para el caso de las

empresas grandes que tienen o tuvieron organizaciones sindicales, la maquila también hace parte de las estrategias de reconversión laboral. Otras formas o funciones que ha tenido la maquila en otros sectores y países como la especialización, es decir que la empresa contratante quiera centrarse en una actividad donde tiene ventajas y que es considerada la principal, no es un fenómeno tan frecuente, aunque la subcontratación por el sistema de maquilas sí pasa por ciertos límites especialmente tecnológicos.

CARACTERÍSTICAS DE LA SUBCONTRATACIÓN DE MAQUILAS EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

Las grandes empresas de las confecciones responden de diferentes formas a las presiones de la globalización y la apertura económica y a la dinámica de competitividad que ellas acarrearán, así como a los obstáculos particulares de la economía nacional y del sector mismo. La flexibilización es un principio muy utilizado para hacer frente a la inestabilidad del mercado y a la estacionalidad de la demanda que caracterizan a este sector, pero en el trasfondo de la flexibilización se encuentran otros motivos relacionados con la búsqueda de mayores niveles de productividad, uno de los más importantes es la disminución de costos de producción (donde los laborales tienen un lugar fundamental).

La flexibilidad puede ubicarse en terrenos concretos como la organización de la producción, los ritmos de trabajo, y el manejo de la fuerza de trabajo. Las grandes empresas de la confección estudiadas en esta investigación aplican un conjunto de mecanismos en los diferentes terrenos mencionados. En la flexibilización de la fuerza laboral se encontraron prácticas que resultan comunes al conjunto de la industria como son los contratos temporales, y la vinculación del personal por medio de Empresas Temporales de Servicios y Cooperativas de Trabajo Asociado. Otras estrategias destinadas a la flexibilización en las empresas

del sector son la diversificación en los productos y clientes, y la especialización productiva.

La conjunción de las diferentes formas de flexibilización se observa en las prácticas de subcontratación que con frecuencia llevan a cabo estas empresas. Existen diversas formas de subcontratación según las funciones que requiere la empresa (manejo de personal, transporte, aseo, etc.), en esta investigación se hace referencia a la subcontratación de las labores productivas de las empresas, concretamente a la labor confección. La subcontratación tiene lugar cuando una empresa le encarga a un tercero (sea taller mediano, pequeño, o micro incluyendo el unipersonal) la elaboración de parte de su producción y entabla con ese tercero relaciones de tipo comercial, no laboral, es decir que no considera a los/as trabajadores de la empresa contratista como propios, sino que paga a dicha empresa sus servicios de confección.

Generalmente la actividad de la empresa subcontratada consiste en el ensamblaje de piezas que la empresa contratante ha entregado previamente cortadas, esto supone que las actividades de diseño, corte, producción textil y de otros insumos —es decir, las que tienen un mayor valor agregado— son competencia de la empresa *central*, mientras que a la *maquiladora* se le deja la función más estandarizada, alienante, y de menor valor agregado. Esta es la forma general del funcionamiento del sistema horizontal de subcontratación por maquilas que aplican las empresas del sector de las confecciones al interior de la ciudad de Medellín y el área metropolitana.

Tamayo y Sánchez (2003: 17) ubican dos *segmentos* empresariales de acuerdo con las respuestas dadas a las tendencias aperturistas de la economía: el primer segmento corresponde a quienes han decidido “ser parte de una cadena de subcontratación comandada por marcas internacionales”, el otro segmento está conformado “por los empresarios que buscan afianzar su propia marca en el mercado interno y externo”.

Dos de las empresas estudiadas hacen parte de un sistema *internacional* de maquilas, es decir que elaboran parte de la producción de firmas extranjeras que los contratan; estas grandes

empresas nacionales a su vez subcontratan parte de esta producción con talleres de la región. En su momento se verán las implicaciones que sobre los talleres maquiladores tiene esta dinámica de subcontratación internacional, y las diferencias que existen entre ellos y los talleres que maquilan para una empresa dedicada a la producción nacional. No obstante, la unidad referencial de esta investigación son los talleres maquiladores que trabajan para tres de las grandes empresas nacionales de la confección.

Estrategias empresariales en relación con la subcontratación

Es un fenómeno corriente que las empresas busquen centrarse en las actividades consideradas como principales, más rentables, y seguras, mientras que otras funciones que también hacen parte del ámbito productivo pero que presentan mayor inestabilidad, o simplemente resultan menos costosas si son producidas por un tercero, entran a hacer parte de lo que se conoce como externalización productiva. Es así como la maquila de confecciones aparece para realizar funciones que anteriormente se desarrollaban al interior de las empresas.

En otro momento los sindicatos y algunas/as trabajadoras denunciaron la pérdida de interés y capitalización de los empresarios y grupos económicos por el sector textil, mientras que las confecciones (y otras actividades) eran privilegiadas, lo cual estaba —según las fuentes— lesionando los intereses de las empresas y los/as trabajadores textiles. Sin embargo, más recientemente y a partir de comentarios hechos por directivas/as de las empresas estudiadas se observa que probablemente esta tendencia se revierta, incluso se habla de la integración de una gran empresa que ya combinaba textiles y confecciones, con una tradicional productora de telas y otra empresa más del mismo sector.

Llama la atención que al tiempo que se dinamiza la relación de la cadena textil-confecciones y que la integración vertical de estos diferentes segmentos de la producción de las prendas de vestir se convierte en una estrategia importante para la competitividad de las empresas estudiadas (dos de las tres empresas

estudiadas tienen integración vertical realizando ellas mismas la producción textil y la confección),⁸ las funciones que atañen a la confección se dispersan con la segmentación de la producción en pequeñas unidades maquiladoras. Para el análisis de los efectos del comportamiento y diferenciación de los componentes de la industria productora de prendas de vestir, hay que tener en cuenta que las confecciones son las que ocupan un número considerablemente mayor de trabajadores/as y presentan un porcentaje mucho más alto de participación femenina.

Consultas referidas a las políticas de reestructuración y cambios recientes en las empresas estudiadas, permiten explicar su categoría de “empresas excelentes” dentro del contexto nacional. Por eso se considera importante tener en cuenta el espíritu que guía estas políticas, pues da luces sobre el comportamiento en el contexto de una filosofía empresarial sistémica en donde la maximización de los márgenes de utilidad, se explica, tanto por decididas políticas de mercadeo y ventas como por la agresiva política de reducción de costos de insumos y costos laborales.

La empresa productora de ropa interior ha logrado un importante posicionamiento en el contexto empresarial colombiano durante el período de profundización de los procesos de ajuste estructural y de apertura comercial. La empresa ha exhibido una ostensible tendencia de crecimiento, resultado de sus actividades de reconversión, adecuación de las condiciones de contratación laboral, procesos de maquila, mezcla de mercado y exportaciones. Esa tendencia es ajena al comportamiento medio del sector, el cual ha sido duramente golpeado por la liberación de importaciones y el contrabando.

8. Las tres empresas estudiadas en mayor o menor medida (destacándose la de ropa interior) han desarrollado la estrategia de integración tanto en su forma vertical como horizontal. La primera se refiere a encadenamiento de los procesos productivos de los textiles, algunos insumos, y la actividad de la confección o ensamble (incluyendo otras funciones como el diseño y el corte), la integración horizontal hace referencia al relacionamiento entre la empresa y otras unidades productoras del mismo tipo de bien.

La empresa a la que nos referimos, además de sus plantas y empleadas/as directos (la gran mayoría vinculadas por cooperativas de trabajo asociado), cuenta con unidades productivas satelitales que son fruto de su iniciativa; formalmente son cooperativas de trabajo asociado propiedad de las trabajadoras y funcionan con autonomía de la empresa, tienen entre 30 y 50 trabajadoras cada una en promedio, sin embargo, la sede de una de estas unidades satelitales posee un total de 448 trabajadores/as. La fecha de creación de algunas de estas unidades se remonta a más de 15 años. La empresa textil - de ropa masculina tiene una planta en otro municipio antioqueño pero esta funciona como parte integrante de la empresa, lo mismo sucede con un satélite de la otra empresa de ropa masculina ubicada también en otro municipio del departamento.

Según una tesis de grado realizada por una estudiante de ingeniería industrial de la Universidad de Antioquia (1997), uno de estos talleres satelitales tiene dificultades de carácter administrativo y productivo (esencialmente alto porcentaje de devoluciones) que pueden disminuir la efectividad que la empresa requiere. A partir de esto es posible pensar que otras unidades productivas *más* “independientes” de la empresa, cumplen de modo más efectivo con los requerimientos de flexibilidad, calidad, ritmos de producción, costos de transporte (y probablemente precio). Esta puede ser una de las razones por las cuales los talleres maquiladores de la empresa tienen un menor peso (por lo menos en número de establecimientos) frente a los talleres maquiladores de propiedad de terceros.

Las empresas que ocuparon la atención de esta investigación se destacan por su importancia dentro del sector (y hasta cierto punto de la economía nacional), y por su capacidad histórica de mantenerse en el mercado adaptándose a las condiciones impuestas por la lógica económica pues todas son empresas antiguas, algunas de ellas con más de 60 años de existencia. Igualmente, dos de ellas ostentan un poder económico (en cierto sentido político) importante por cuenta de su participación en los grupos económicos más importantes del país.

Estas dos empresas a las que nos referimos, no sólo han logrado mantenerse a lo largo de su historia en un lugar importante dentro del espacio económico nacional, sino que han presentado tendencias recientes (aunque en ocasiones con oscilaciones) de crecimiento. La empresa de ropa interior figura como la principal en el sector de las prendas de vestir alcanzando ventas cercanas a los 111 mil millones de pesos anuales,⁹ el segundo lugar está ocupado por la empresa textil de ropa masculina con casi la mitad de las ventas.¹⁰ (Informes sindicales de los últimos años, y prensa local).

Las empresas estudiadas, como sucede para la generalidad de la industria nacional, se ven afectadas por la dinámica económica global, sin embargo, por el hecho de ser maquilas internacionales y/o exportadoras de sus propios productos, han adoptado estrategias que les han permitido mitigar en gran medida los vaivenes del mercado. En materia productiva, la estrategia es la externalización que traspasa a las maquilas la producción inestable, y en materia comercial la estrategia se ha fundamentado en la preventa de la producción, tan es así que la empresa textil de ropa masculina está negociando actualmente las ventas para el año 2008; en el caso de la empresa de ropa interior hay un apoyo de otros mecanismos comerciales como la venta directa (por catálogo) o por internet, los cuales son utilizados también para establecer la producción con base en la demanda.

La flexibilización de la producción se relaciona con la coordinación de demanda y oferta (pre-venta a clientes y distribución del producto terminado). Para las grandes empresas es posible realizar anticipaciones y programación sobre estos dos aspectos, pero las maquilas no reciben una información que les permita anticiparse y hacer frente a las dinámicas cambiantes de la demanda (además de que las grandes empresas dejan para ellas la parte más variable de la producción).

Estas empresas también tienen en común la adopción de estrategias de inserción en el mercado internacional (dos de ellas

9. Según la prensa local (2005) las ventas en 2004 llegaron a 32.616 millones de pesos

10. Según la prensa local (2004) las ventas en 2003 fueron de 104 millones.

como maquiladoras internacionales) en los ámbitos productivo y comercial, siendo Estados Unidos su principal interés. Las tres empresas han adoptado estrategias de flexibilización laboral con los consecuentes efectos de reducción de personal, pérdida de garantías y derechos laborales entre los que se cuentan los de organización y negociación colectiva. Como otro efecto aparece la intermediación laboral por medio de cooperativas de trabajo asociado para los trabajadores internos y de talleres maquiladores para la producción externalizada.¹¹

La estrategia seguida por algunas de las empresas (como la textil de ropa masculina) de aumentar el volumen de las ventas, implica la combinación de la búsqueda de aumento en las exportaciones (diversificando clientes o redefiniendo los contratos existentes) con la de la reducción de costos de producción que permita un mayor volumen de unidades producidas. Tratados como el ATPA (que desgravan los aranceles de sectores productivos como el de las confecciones) han incentivado la estrategia de aumentar las exportaciones.

El porcentaje de producción destinada a la exportación está en aumento para sector en general, y para las empresas referidas en particular, la empresa textil - de ropa masculina ha aumentado en poco tiempo sus exportaciones del 61%¹² al 70% de su producción. De igual forma la empresa de ropa interior que exporta actualmente el 30% de su producción, tiene como meta elevar este porcentaje a más del 50%.

La vulnerabilidad de las empresas maquiladoras se ha visto por causa de la desaceleración económica del principal país de destino de las exportaciones de confecciones: Estados Unidos (Sánchez y Cardona, 2004). Los efectos de la dependencia que la

11. Roque Ospina, director de Inexmoda, señala que en la competitividad empresarial “el elemento precio se ha ido adecuando en la medida en que la concurrencia en dichos mercados ha permitido conocer los requerimientos de calidad y especificaciones del producto, y en la medida en que la nueva legislación laboral ha flexibilizado la contratación de servicios personales”.

12. Prensa Local (2004)

industria nacional tiene con respecto a las empresas extranjeras, especialmente de Estados Unidos, se evidencia en las empresas estudiadas al observar que los ritmos de crecimiento y decrecimiento de las empresas nacionales están totalmente ligados a las dinámicas económicas de ese país (generando aumento o disminución de las exportaciones) y a la situación de las empresas a las que proveen servicios de maquila. Es así como la empresa de ropa para hombre tuvo que suspender totalmente un turno de trabajo (despidiendo a un tercio de los trabajadores) como efecto de la quiebra de uno de sus clientes más importantes.

Como se observa, las empresas nacionales que maquilan para firmas extranjeras dependen en gran medida de lo que suceda en el mercado extranjero; no obstante hay ciertas circunstancias que atenúan estos efectos. La empresa que confecciona ropa para hombre a la que se hizo referencia en el párrafo anterior en la actualidad exporta el 100% de su producción, siendo el destino principal Estados Unidos, para ellos la dependencia es total. La empresa de textiles-ropa para hombre tiene una menor dependencia, sin embargo sigue siendo alta exportando el 70% de su producción (92% de sus exportaciones tienen como destino Estados Unidos). A diferencia de los dos casos anteriores que prestan servicios de maquila internacional, la empresa de ropa interior solamente produce su propia línea, la mayor parte de su producción se vende en el mercado interno, y las exportaciones que realiza tienen varios destinos especialmente en países latinoamericanos (aunque es importante el mercado europeo).

La empresa de ropa interior que exporta una proporción de su producción, pero que vende solamente su propia marca, tiene mucha más producción externalizada que las otras dos empresas. Cuenta, según la misma empresa y dueños de taller que laboran para ellos, con alrededor de 50 talleres, cada uno de 50 trabajadoras/es en promedio. Pero no es maquila internacional. Esta empresa, contrario a lo que sucede con las otras dos, tiene una relativa autonomía con respecto al mercado, en parte por la diversificación de destinos de sus exportaciones, también porque buena parte de su producción se vende en Colombia, pero sobre-

todo porque fabrican su propia marca de ropa, en este sentido no están sujetos a las condiciones de ninguna otra empresa.

Puede decirse que la tecnología utilizada en las maquilas de confecciones de Medellín tiene cierto nivel si se hace referencia a las necesidades productivas de la región. Sin embargo en comparación con las posibilidades técnicas de los países desarrollados se observa una clara desventaja. Este asunto no es un mero reflejo de la disparidad de las condiciones de producción sino que tiene efectos prácticos importantes en la definición de las relaciones laborales de las maquilas, concretamente en la remuneración por las actividades y tiempos productivos.

Funcionamiento del sistema de maquilación de confecciones en Medellín

Efectos de la maquila en la inseguridad y la precarización laboral

El proceso de externalización implica destrucción de puestos de trabajo, pero a la vez es generador de otros nuevos. Estos nuevos puestos de trabajo son los creados por las maquilas, lo que quiere decir que hay un desplazamiento del sector formal al informal de la economía; en este tránsito el conjunto de trabajadores/as de la confección pasan de tener *empleos* estables, más o menos bien remunerados, con seguridad social y otros “beneficios”, a tener *trabajos* inestables, estacionales, en los cuales la mayoría de las veces no tienen seguridad social, y ni siquiera un salario como tal¹³.

La subcontratación de funciones productivas se concibe como una relación mercantil entre la empresa y un tercero independiente que *presta* servicios en lugar de ser parte de la unidad productiva propiamente dicha; esta es una de las formas de

13. En los momentos en que la producción baja (debido al llamado carácter cíclico de la demanda), se produce un excedente de mano de obra, la respuesta de los talleres en la gran mayoría de los casos es la suspensión del personal durante la temporada en que no lo requieren, una de las dueñas de taller entrevistadas señala que no acude a esta práctica porque concibe que la consecución de trabajo para su personal es *su responsabilidad*.

desindustrialización que tienen lugar en la economía, y de precarización laboral. Como resultado de este fenómeno se producen cambios en las condiciones laborales y la definición misma de empleo, Comas (1995) señala algunos de ellos al decir que muy pocas personas tienen acceso a un empleo de calidad, y aún el subempleo se convierte en un privilegio. De esta manera, los/as empleados se aferran a sus puestos de trabajo y con ello aumenta el número de los/as que son excluidos del mercado laboral y de los que quedan sumidos en la informalidad.

Subsiste la posibilidad de que la proporción de mujeres sobre el total de personas ocupadas sea superior en la economía sumergida, pero esto podría explicarse por las diferentes modalidades ocupacionales de hombres y mujeres en el segmento de la informalidad. Las mujeres constituyen, en efecto, la abrumadora mayoría de las trabajadoras a domicilio, una modalidad ocupacional que, comparada con otras, tiende a aparecer asociada con una mayor discontinuidad en el trabajo y que, en consecuencia, puede abarcar a un mayor número de personas por el mismo número de horas trabajadas. (Estas condiciones son expuestas por Betio, s.f.: 10, pero son totalmente aplicables a la situación colombiana)

Oferta y demanda de maquilas y de mano de obra femenina

Cuando las grandes empresas nacionales externalizan parte de su producción hacia talleres maquiladores, lo hacen —en algunos casos— teniendo en cuenta ciertos requisitos que el taller subcontratista debe cumplir como el número de trabajadores/as, número y tipo de máquinas, referencias o trayectoria, y de modo especial calidad y ritmo (el llamado cumplimiento) de producción.

De este modo algunas empresas (especialmente la de ropa interior) pretenden asegurar la idoneidad del taller en materia productiva, la legalidad de sus relaciones *comerciales*, y el cumplimiento de las condiciones laborales de ley (salario mínimo, prestaciones sociales). Sin embargo, los talleres contratados por

estas grandes empresas en un buen número de casos subcontratan a su vez con otros talleres más pequeños sobre los cuales las grandes empresas no ejercen vigilancia en los aspectos legales y laborales. En lo que no deja de haber vigilancia constante es en lo concerniente a la calidad y los ritmos de producción.

Los talleres que cumplen con los requisitos establecidos por las grandes empresas son los de tamaño pequeño (de más de diez trabajadoras/es),¹⁴ unidades a las que difícilmente llegan las mujeres que con bajos recursos han gestionado *microempresas*.

La diferenciación de los talleres según tamaños implica los alcances de las empresarias que los fundan, y genera dinámicas por las cuales los microtalleres quedan dependientes de clientes pequeños y medianos, con lo cual sus condiciones económicas y laborales se tornan más adversas debido a la estacionalidad de la producción, a los ritmos excesivos que en ocasiones el cliente demanda, y a la baja rentabilidad.

Todo esto redundando en las escasas posibilidades de inversión en tecnología y condiciones adecuadas para el trabajo (salud ocupacional, ergonomía en los puestos de trabajo e higiene industrial), y especialmente en la carencia (la mayoría de las veces debida a la imposibilidad y no a la mala fe) de los mínimos legales exigidos en materia laboral.

La empresa de ropa interior que estudiamos, en los últimos años ha diseñado como estrategia la concentración en la producción de brasieres por encima de la de otros productos. Es de destacar, que la maquila recibe fundamentalmente pantis, y no brasieres que tienen un mayor valor en su elaboración —dueñas de taller sostienen que hay posibilidades de que un subcontratista los produzca, sin embargo esta investigación no encontró evidencias de que así sucediera—, esta tendencia se reafirma si se tiene en cuenta que parte de las características de los nuevos productos de esta empresa consiste en el reemplazo de las costuras por otros

14. Según lo observado en el trabajo de campo, la mayoría de los talleres son micro (entre 1 y 10 trabajadores/as), el resto son medianos (entre 11 y 50 trabajadores/as), y no encontramos ninguna empresa mediana (de más de 50 trabajadores/as).

sistemas tecnológicamente más avanzados, a los cuales no pueden acceder las maquilas.

Tal estrategia de especializarse en la producción de brasieres mientras que lo que se maquila es el panty, es una forma de mantener el proceso de elaboración de su producto principal (y de más valor agregado) dentro de la empresa, mientras que se externalizan otros de menor importancia.

En las otras dos empresas también se observa una especialización en prendas de mayor valor agregado, que requieren mayor cuidado en su confección, manipulación en general y que no se pueden externalizar fácilmente debido a su tamaño y requerimientos técnicos como los vestidos de paño. La que se subcontrata es la producción de prendas menores como camisetas, camisas, y en general ropa informal.

Como se refirió en el capítulo anterior, hay un aumento en la realización de paquete completo como forma alternativa al ensamblaje por maquila entre las empresas nacionales estudiadas que realizan producción a terceros. Esta tendencia puede significar para los talleres subcontratados una baja en la oferta de trabajo en la medida en que la producción destinada a la exportación se realiza directamente en la empresa, pero por otra parte puede significar para la empresa (contratante) una mayor agregación de valor y más estabilidad para su mercado, con lo cual es posible que los/as trabajadores directos obtengan mejores condiciones, y que la prosperidad de la empresa se refleje en condiciones menos adversas para sus subcontratistas.

Ya anotamos las tendencias y proyectos de las empresas para aumentar sus volúmenes de exportación, con ellos se esperaría la generación de impactos (más negativos que positivos) para las condiciones laborales en los talleres subcontratados. Entre los positivos podría estar una mejor capacidad de respuesta por parte de la empresa a la estacionalidad en los picos anuales de producción; entre los negativos pueden estar mayores requerimientos de calidad (lo que hace el trabajo más estresante) y sobre todo aumento en los niveles y rendimiento (lo cual genera aumento en la cantidad y ritmos de trabajo por el aumento de estándares

de productividad), aumentos que como se ha evidenciado históricamente, no se traducen en elevación de los ingresos para las operarias.

La externalización de funciones productivas que da lugar al sistema maquilador tiene una de sus caras en las estrategias empresariales, pero del otro lado del fenómeno se encuentra la oferta de trabajo por maquilas. Diversas investigaciones aportan elementos explicativos para la creación de este tipo de negocios informales y para su alta tasa de mano de obra femenina, infantil y familiar. Por ejemplo Arango (2004) muestra que “como respuesta a las sucesivas crisis económicas, el desempleo, el deterioro de los ingresos de los hogares y la reducción de los sistemas de protección social del Estado, una de las estrategias de las familias populares, basada en una división sexual del trabajo inequitativa, ha sido la utilización intensiva del trabajo doméstico gratuito de las mujeres y los niños”. Del Boca-Turvani (1979 citada por Betio, s.f.: 5) enfatiza en la supuesta flexibilidad del trabajo femenino como elemento coadyuvante para la expansión de pequeñas empresas situadas entre los límites de la economía oficial y la sumergida.

La flexibilidad en el trabajo de las mujeres es una construcción social que parte del papel secundario que se le ha asignado como proveedora del hogar. Esta asociación entre trabajo femenino y flexibilidad además de hacer a las mujeres particularmente vulnerables a los despidos, también contribuye a desanimarlas con mayor facilidad de la búsqueda de trabajo cuando la economía atraviesa un periodo de crisis, a la vez que fomenta su disposición a aceptar trabajos infrarremunerados y/o precarios, en la economía sumergida y en la agricultura (ver por ejemplo Furnari et al., 1975; May, 1973, 1977 citadas por Betio, s.f.: 4). Como efecto del desánimo, las trabajadoras se replegarían en la familia o desaparecerían de las estadísticas al incorporarse al ámbito del trabajo sumergido, como trabajadoras a domicilio (ver por ejemplo David, 1978; Canullo, Montanari.1978; Ceres, 1980 citadas en Betio s.f.).

Es notable que siendo la flexibilización una función asociada al trabajo femenino partiendo del papel secundario que se le

ha asignado a la mujer como proveedora en el hogar, tal asociación persista en la actualidad teniendo en cuenta la alta incidencia de madres cabeza de familia. Los/as empresarios tienen muy presente la condición de sus trabajadoras como principales proveedoras, y sin embargo (o partir de ello) las siguen concibiendo como trabajadoras a las que pueden aplicárseles condiciones precarias e inestables.

Existen variadas razones por las cuales las mujeres son socialmente ubicadas en espacios laborales domésticos, todas relacionadas con la división sexual del trabajo en el contexto de la precarización laboral. Es así como la principal motivación expresada por las mujeres para el montaje de un taller propio es la posibilidad de trabajar y al mismo tiempo estar cerca de sus hijas/as. Más adelante (en el capítulo 5) se expondrán algunas de las muchas relaciones que existen entre trabajo productivo y reproductivo para la vida laboral y familiar.

El montaje de un taller de confecciones requiere de un capital que no es fácil alcanzar para toda mujer de extracción popular (que son las propietarias de la mayoría de los talleres maquiladores). Este primer obstáculo es mitigado por algunos programas de crédito y en algunas ocasiones por el acceso a indemnizaciones por despido de sus parejas (no encontramos casos, pero es posible que estas provengan de su propio trabajo anterior). Lo anterior da cuenta de una primera segmentación de la población femenina dedicada a la maquila de confección.

Aunque la mayoría de las mujeres que trabajan en los diferentes niveles de la industria de las confecciones desean independizarse en su propio taller, pocas lo consiguen. Sus posibilidades no sólo dependen de sus recursos y posición económica, sino que también inciden sus expectativas y condicionamientos sociales.

Algunos determinantes de las condiciones de trabajo en las maquilas

Las condiciones de trabajo en las maquilas están determinadas entre otras por la situación de mercado de las empresas para las cuales trabajan. Uno de los factores que marca la diferencia

es el tamaño de la empresa, también cuenta su posicionamiento en el mercado y su reconocimiento social; el grado de dependencia que las empresas tienen con respecto a clientes y mercados extranjeros es otro factor fundamental de incidencia para las condiciones en que trabajan las mujeres de los distintos tipos de talleres maquiladores.

Las grandes empresas contratantes asignan a cada una de las actividades productivas u operaciones un precio teniendo como base una *estandarización* internacional que se aplica en el contexto de la región sin considerar sus particularidades; de esta forma se da una remuneración igual a una tarea realizada en Medellín con unos costos de producción y un tiempo determinados, que a la misma tarea realizada en un país desarrollado con tiempos y costos menores. Es decir que si la fabricación de una prenda en un país desarrollado se demora “x” minutos, con la estandarización internacional de precios la misma prenda se pagaría igual en Medellín que en el otro contexto a pesar de que su producción en la ciudad colombiana pueda demorar el doble de tiempo y tener en general costos de producción diferentes.

A partir de las entrevistas realizadas a las empresas y talleres, queda la impresión de que esta aplicación de estándares internacionales se realiza en las empresas nacionales que maquilan al exterior, mientras que la empresa de ropa interior (que produce únicamente su propia línea) aplica estándares producidos a partir de una medición hecha por ellos mismos. Esto no quiere decir que tal estandarización no sea de alta exigencia en el manejo de tiempos o que permita a las operarias ingresos acordes a sus esfuerzos, pero sí podemos decir que es producida por la misma empresa y no impuesta desde el exterior.

Las empresas en casi la totalidad de los casos imponen las condiciones de “contratación” del servicio de maquilación, en algunas ocasiones los subcontratistas intentan negociar mejores condiciones (esto se observa en los talleres propiedad de cierto tipo de mujeres con capacidades de negociación basadas en su personalidad, experiencia, y reconocimiento de su trabajo por parte del contratante). Sin embargo, son pocos los casos en los

que los/as empresarios ceden a estas propuestas, siendo los pequeños los que más lo hacen.

Las empresas contratantes de servicios de maquila solamente entregan a los talleres las piezas para ensamblar (incluyendo algunos insumos como cremalleras, elásticos, y cintas), y cubren los gastos centrales de la actividad, otros gastos importantes pero considerados para ellas secundarios no son incluidos en las condiciones del pago por la prestación de servicios. De esta manera las empresas reducen costos trasladándolos a las microempresas.

Tal es el caso de lo que sucede con el transporte. Sólo en algunas ocasiones las empresas se ocupan de la entrega y recogida de la mercancía. En la mayoría de los casos el transporte corre por cuenta del taller, actividad que realizan de modo “doméstico”, en taxi las más de las veces. Un microempresario dice gastarse cerca de \$90.000 en taxis al mes, otra microempresaria se accidentó en un bus y perdió un dedo.

Otros costos que se desplazan de las empresas a los talleres maquiladores son los salarios, administración de personal, mantenimiento e inversión en maquinaria, capacitación de las trabajadoras, pérdidas por daño en el material o errores en el proceso productivo -en algunos casos-, arrendamientos de plantas y bodegas, y pago de servicios públicos.

En algunas ocasiones la relación entre taller y empresa contratante no está mediada por un contrato escrito; se supone que el empresario no va a perder la tela, el corte y demás insumos que ha llevado a la maquila. No obstante, se da con cierta frecuencia el hecho de que la empresa (pequeña y mediana) no vuelva por su producción, con lo cual el taller pierde trabajo y dinero.

El que un taller incumpla con el trabajo encomendado por el empresario es un hecho muy poco frecuente y nulo en los casos en los cuales el taller trabaja para grandes empresas. En general hay mecanismos de la empresa para vigilar directa o indirectamente la calidad y el ritmo de la producción (personal y/o telefónicamente, y mediante el muestreo o examen de la producción entregada) y garantizar el cumplimiento expreso de lo pactado (y en ocasiones para exigir más).

Las empresas han desarrollado un sistema de bases de datos, y de referencias para obtener información de antemano sobre la calidad y el ritmo ofrecido por el taller. De esta forma podrían vetar o no recomendar algunos talleres, aunque según se observó las condiciones de calidad y tiempo ofrecidas por los talleres son altamente satisfactorias. Algunas dueñas de taller¹⁵ han denunciado que clientes con quienes han tenido un buen desempeño dan malas referencias del taller con el ánimo de mantenerlo disponible para sus necesidades. Esta práctica parece ser muy común en el ámbito de los talleres más pequeños, y ubicados en espacios más reducidos como los municipios del Valle de Aburrá.

También hay comunicación entre empresarios para intercambiar información sobre las costureras que “piden maquila” en una empresa: esta última le pide referencias a las otras para las que el taller ha trabajado, esta información, además de las referencias de la trabajadora, incluye el pago que se le daba y si este era puntual o no. De modo que las trabajadoras no pueden utilizar como mecanismo para obtener mejores precios el decir que anteriormente recibían “x” remuneración por su trabajo.

La referenciación que los talleres puedan tener de sus posibles clientes, es muy escasa; solamente se encontró uno de estos sistemas que utilizaba un grupo de microtalleres circunvecinos del municipio de Itagüí, y otro creado por la Asociación de Confeccionistas Asconfec. Esto se explica por la poca comunicación y solidaridad que existe en el gremio de las maquiladoras de confecciones.

Buena parte de las adversas condiciones que existen para los talleres de confección de Medellín se debe a su ubicación en el nivel más bajo del sistema piramidal de maquilación, al cual llegan ante las dificultades de mantenerse independientes produciendo

15. Valga aclarar que las dueñas de taller son a su vez las cabezas de sus unidades productivas. De allí que cuando en este escrito se hable de “dueñas” no denotamos únicamente propiedad sino también jefatura del taller. También es necesario aclarar que estas jefas de taller no se limitan a cumplir las funciones administrativas sino que también realizan las actividades de producción junto con las demás operarias.

sus propias marcas. La mayoría de las dueñas de talleres (especialmente de los pequeños) manifestaron su preferencia y deseos iniciales de destinar la producción de su taller a su propia línea de ropa, algunas de ellas se iniciaron de este modo pero desistieron de ello debido a los múltiples obstáculos y a la baja rentabilidad. De esta forma la mayoría de (si no todos) los talleres se ven obligados a insertarse en el sistema de maquilación a terceros.

La baja rentabilidad de los talleres de confecciones (tanto los que se dedican a maquilar como los que hacen línea propia) es tal vez el principal problema sufrido por estas unidades productivas y el generador de las precarias condiciones laborales.¹⁶ La baja tasa de ganancia que reciben los/as confeccionistas, los altos ingresos obtenidos por los intermediarios, y los todavía más altos ingresos de las empresas grandes (que están ubicadas en los peldaños más altos de la pirámide maquiladora en el espacio nacional) configuran las desigualdades económicas que a su vez inciden en las disparidades de poder que existen en el campo de la industria de las confecciones.

Las dificultades estructurales y de preparación para mantener con relativo éxito un taller dedicado a la producción independiente (línea propia), y las supuestas facilidades ofrecidas dentro del mercado de maquilación, generan un efecto de desaliento a la idea de conformación de empresas que produzcan y vendan autónomamente, mientras que se mantienen solo las posibilidades de éxito económico para las comercializadoras (que encargan ensamblaje). Esta situación se observa incluso en el nivel de maquiladoras internacionales de cierto tamaño y nivel que a pesar de ser poderosas en la escena nacional, se reconocen como eslabones desfavorecidos dentro del sistema mundial de las confecciones.

16. Es necesario matizar esta afirmación notando que no todos los talleres tienen iguales problemas de rentabilidad, así los que tienen un tamaño mayor y trabajan para las empresas que ofrecen mejor remuneración obtienen mayores márgenes de ganancia. También es necesario decir que la precarización laboral no solo es respuesta a las bajas ganancias que obtienen los talleres sino que también se debe a estilos empresariales de búsqueda de mayores beneficios para el empresario a costa de la remuneración de el/la trabajador/a.

Hay una larga lista de factores que obstaculizan la producción autónoma (de línea propia) en los talleres de confecciones y que hacen que estas unidades se mantengan sujetas a algunos de sus clientes, y en general al sistema de maquilas. Entre estos factores encontramos la escasez de capital fijo (instalaciones, maquinaria, etc.) y variable (para insumos, pago de mano de obra, arriendo de las instalaciones, y servicios públicos), dificultades para acceder a créditos, condiciones desfavorables para comerciar (no se reciben pagos justos y oportunos), y desconocimiento de los aspectos fundamentales de una administración racional.

Otro aspecto que incide en la definición de posiciones y por lo tanto de condiciones de operación de los talleres ligando los aspectos laboral y social, es la ubicación de estos talleres en el espacio geográfico de la ciudad. Es así como en los barrios más populares y catalogados como inseguros no es tan frecuente la presencia de talleres que maquilen para empresas reputadas como las de nuestro objeto de estudio, con lo cual los talleres de estos sectores quedan excluidos de los espacios de trabajo donde se ofrecen condiciones menos precarias de trabajo.

Casi la totalidad de talleres (en especial los pequeños) funcionan en espacios domésticos, lo cual dificulta su visibilización tanto para la investigación, capacitación, y legalización, como para la asociación y acciones de solidaridad entre ellos. Así mismo, el que estos talleres sean domiciliarios es un indicador del estatus de informalidad de muchos de ellos, lo mismo puede decirse del carácter de algunos de los “empleos” existentes al interior de estas unidades productivas, los cuales en casos extremos pueden llegar a ser no remunerados. Por otra parte, la mixtura de los espacios laborales con los domésticos genera grandes implicaciones para la vida de las trabajadoras y sus familias (a ellos haremos referencia en el capítulo 5).

Como ya se ha expresado, la actividad de la maquila para una empresa determinada está sujeta a la situación de mercado de tal empresa. De este modo, una maquila puede quedar sin demanda de sus productos porque la empresa en cierto momento no está en capacidad de demandar el servicio de maquilación. Si el

taller maquilador está en capacidad de esperar para recibir nuevos contratos de esa empresa, se establece una precariedad por la incertidumbre (y otras); pero si no lo está, quiebra.

Aspectos como éste, y en general los relacionados con el control de la calidad y el ritmo de producción actúan como mecanismo de presión para que la trabajadora se esfuerce (quizá más de lo normal), con lo cual se pasa del control de tipo *taylorista* ejercido directamente por un/a jefe, al auto-control basado en la equiparación que el sistema de maquilación hace entre trabajador/a y empresario/a.¹⁷

Como resultado de estas presiones, los pequeños talleres maquiladores están produciendo prendas de excelente calidad no obstante su precariedad en términos de tecnología y en cierto sentido de calificación de la mano de obra. Sin embargo, esto no se corresponde con una equiparación de ingresos entre los talleres maquiladores y los de las empresas contratantes, a las cuales en ocasiones las maquilas superan en calidad, nivel y ritmo de producción.

A pesar de que existe una sobreoferta de talleres maquiladores, no todos pueden cumplir con los requerimientos técnicos, la calidad, y la capacidad para atender los volúmenes de producción requeridos por las grandes empresas (que son las que pagan mejor). De este modo, sólo una proporción muy pequeña de talleres puede acceder a contactar con ese tipo de empresas y conseguir de esta forma una situación de solvencia, mientras que la gran mayoría de talleres dependen de clientes pequeños que no les brindan las condiciones de relativa estabilidad que dan los grandes, permiten márgenes de ganancia más pequeños (en ocasiones casi nulos), no cumplen con la puntualidad en los pagos, y en algunos casos llegan a estafar a los pequeños talleres.

En este orden de ideas, el problema de la sobreoferta —que aparenta ser uno de los obstáculos centrales para que los talleres

17. Hay que anotar que este fenómeno se da fundamentalmente en el caso de los microtalleres, porque en los pequeños se observa una mayor presencia de supervisores/as o control ejercidos por los dueños y dueñas (sin que ello signifique desaparición del auto-control).

puedan alcanzar mejores condiciones de operación— no representa en sí mismo una dificultad por sus características cuantitativas, sino que está relacionado con un valor que caracteriza en gran medida (aunque no en su totalidad) las relaciones entre pequeñas empresas: el individualismo.

La falta de solidaridad es un fenómeno palpable, bien sea porque los/as empresarios no se conocen entre sí (y no hay mecanismos que los integren), o por un sentido exacerbado de la competencia que los/as lleva a ofrecer a los clientes precios más reducidos que los de los demás oferentes. En las entrevistas realizadas en el trabajo de campo se escucharon quejas a este respecto, señalando la importancia de la unidad en el gremio y el cumplimiento de ciertas normas implícitas en materia de “ética empresarial”, otras voces justifican esta práctica como una respuesta a las apremiantes necesidades económicas de las familias y a la escasez de ofertas laborales, otras más manifiestan total desinterés por relacionarse con sus colegas. Los talleres que ensamblan para la empresa de ropa interior dicen ser más solidarios con la red de satélites que maquilan para la misma empresa. Pero lo que persiste es el individualismo y la competencia (en muchas ocasiones “desleal”).

En el caso de los talleres subcontratistas no se ha observado una influencia directa de los actores armados (el paramilitarismo domina la mayor parte de las zonas de la ciudad), como sí sucede entre subcontratistas de otros sectores. La influencia se percibe de modo esporádico y radica en aspectos como solicitudes de empleo para personas allegadas a estos grupos, algunos dueños de taller han manifestado que en ocasiones los/as trabajadores utilizan conexiones (reales o ideadas) con estos actores para amenazarlos o coaccionarlos en medio de disputas laborales.

**IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACIÓN EN
LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES
DE LA MAQUILA**

La reestructuración productiva desplaza puestos de trabajo del tipo salariado hacia otros que pueden ser “auto-empleos” en el ámbito informal. Este es el caso de las mujeres que lograron materializar su idea de tener un taller de confecciones propio.

Sin embargo, la gran mayoría de las mujeres desplazadas del empleo salarial se han ubicado en los niveles más bajos del sistema de maquilación convirtiéndose en la mano de obra *disponible* para ser usada de forma estacional y precaria en los talleres. Con esto se desvirtúa cualquier idea de que la formación de talleres independientes es por sí misma un aporte a la emancipación de la mujer trabajadora.

Es un hecho que la reestructuración productiva que responde a la globalización ha generado una precariedad creciente en las maquilas de confecciones de Medellín. No obstante, la situación oprimida que tiene la mujer en el capitalismo no es reciente, Alzate (2005: 14) señala que desde los inicios de la industrialización a las mujeres se les negó no sólo la importancia de su salario —el cual fue considerado como un complemento al que ganaba su pareja— sino que también se les negó “su identidad como trabajadoras independientes, autónomas y sujetas de derechos laborales en igualdad de condiciones a los hombres.”

En este capítulo se exponen los efectos concretos que tienen sobre el trabajo de las mujeres, las figuraciones del sistema de maquilación de confecciones. De esta forma se caracterizan las condiciones laborales, y se evalúa la calidad de las ocupaciones generadas por este sistema en Medellín.

Trayectorias laborales

La mayoría de las mujeres que trabajan en los talleres estudiados ya tenían experiencia previa en el campo de la confección antes de obtener su trabajo actual. Casi la totalidad de las trayectorias incluyen trabajos en empresas grandes u otros talleres, en menor proporción se encuentran las practicantes y aprendices que hasta ahora van a aplicar los conocimientos adquiridos en sus estudios; son todavía menos frecuentes los casos en los que las y los trabajadores llegan al taller sin conocimientos previos en materia de confección.

La mayoría de las veces, las personas dueñas de talleres prefieren a las trabajadoras con experiencia, en especial la pericia es muy bien valorada en el sentido en que permite una mayor productividad. No obstante, algunos empresarios ven en las y los trabajadoras experimentadas el inconveniente de que “llegan con resabios”. Con esto hacen referencia a “pretensiones sindicales”, de reclamación de derechos laborales, o a un modo y ritmo de producción arraigado y que no se adapta a las condiciones concretas de la nueva empresa o taller.

Las mujeres jóvenes con poca o nula experiencia y calificación son quienes mejor se ajustan a los intensos ritmos de trabajo, y en función de su reciente ingreso al mercado laboral muestran menos resistencia a las presiones de la línea de producción y de los bajos salarios. (Barajas y Rodríguez, 1989)

Entre las mujeres trabajadoras de maquilas y convocadas por el proceso de educación en derechos laborales de la Escuela Nacional Sindical (que incluye trabajadoras en estado de ocupación y de desocupación) se encontraron muchas quejas de las mujeres por las dificultades para encontrar trabajo en el sector. Algunas

de ellas manifestaban que no eran aceptadas en sus trabajos por causa de su avanzada edad, otras argumentaban que encontraban trabajos pero sus condiciones no eran satisfactorias.

Las quejas expresadas por las mujeres con relación a la escasez de trabajo en los talleres (y más aún en las fábricas) de confecciones contrastan con la característica de este sector de hacer un uso intensivo de mano de obra. El desajuste no obstante puede ser explicado por la situación social de las mujeres a las que nos estamos refiriendo (estrato uno, de escasa calificación, y habitantes de zonas periféricas). El desempleo en el sector también es explicado por la sobre oferta en la mano de obra que no puede ser absorbida a pesar de las dimensiones de la industria de confecciones.

Lo anterior indica que además de la segmentación del mercado laboral que ubica y mantiene a las mujeres en espacios laborales como el de las confecciones (caracterizados actualmente por aspectos como la inestabilidad, precariedad, y ubicación en espacios domésticos), es decir la dominación de género en el espacio laboral, es necesario considerar las implicaciones de la dominación de clases debido a que el impacto de las formas de subcontratación es desigual para las mujeres según el lugar que ocupen en el espacio social.

Las entrevistas realizadas para esta investigación indican que las trayectorias laborales de las trabajadoras de la maquila son más bien continuas. En el capítulo siguiente se observará la relación entre trabajo productivo y reproductivo ligado a las trayectorias laborales.

Cuando se dice que las trayectorias laborales son continuas significa que las trabajadoras comúnmente no pasan largos periodos de inactividad laboral. Esto no quiere decir que exista estabilidad en los talleres, sino que las mujeres cumplen cierto tiempo de trabajo en alguna unidad productiva y luego pueden pasar con relativa facilidad a otras.

Estas dinámicas se explican por la búsqueda de mejores condiciones laborales que pueden ofrecer otros talleres; y en ocasiones por el hastío generado por los malos tratos que a ni-

vel personal suelen recibir estas mujeres por parte de las personas dueñas de taller (especialmente en los de tamaño mediano).

Las posibilidades de encontrar trabajo en nuevos talleres dependen de la cualificación y experiencia con que cuente la trabajadora (se ha hecho referencia a problemas de desempleo explicados en buena medida por la ausencia de estas cualidades), así como de la acumulación de cierto capital social que permita a la trabajadora conocer otras opciones de trabajo y llegar a ser recomendada para ellas.

A pesar de que se puedan configurar trayectorias continuas en la vida laboral de las trabajadoras, es innegable el carácter inestable del trabajo en los talleres maquiladores de confecciones. Ya se ha hecho referencia a los aspectos que explican tal inestabilidad en el sector como la ausencia de contratos laborales indefinidos, estacionalidad de la demanda y susceptibilidad de quiebra de los pequeños y micro talleres.

Sumado a los aspectos anteriores, la introducción de tecnologías flexibles, tanto en la maquinaria como en la organización empresarial (las llamadas tecnologías “duras” y “blandas”) hacen que la trabajadora sea concebida por empresarios y empresarias como “desechable”, agudizando la situación de inestabilidad. (Barajas y Rodríguez, 1989: 6). El exceso de mano de obra es otro factor que hace altamente prescindible a la mano de obra en este sector.

Formas de vinculación laboral

La intermediación laboral se da en las grandes empresas por medio de la contratación de personal realizada a través de terceros como Cooperativas de Trabajo Asociado y Empresas de Servicio Temporal. La “contratación” realizada por los talleres es también una forma de intermediación laboral que niega el hecho de que las personas trabajadoras de estas unidades elaboran parte de la producción que comercializan las grandes empresas y las convierte en “independientes” o a lo sumo subcontratistas.

Las trabajadoras subcontratadas están exentas de los “beneficios” que reciben las personas vinculadas directamente a la

empresa, a pesar de que ellas también laboran para la misma empresa y por tanto deberían tener las mismas condiciones (legales y convencionales) que las demás trabajadoras.

El sector de las confecciones presenta un alto porcentaje de trabajo no remunerado, la EAM de 2004 lo ubica en 28,6%. El trabajo de familiares de la dueña del taller es un fenómeno muy común, en algunas (pocas) ocasiones este es remunerado de acuerdo con las disposiciones salariales legales, en otras por el popular mecanismo de pago a destajo¹⁸ poniendo en igualdad de condiciones a las familiares y demás trabajadoras.

Cuando se presentan formas de diferenciación en el trato de las trabajadoras familiares y las particulares, estas pueden ser positivas en el sentido en que las exigencias pueden ser menores y la confianza mayor, pero también existen distinciones negativas en el tema salarial y prestacional derivados de la concepción de que la familia puede “entender las dificultades del taller para pagar todo y a tiempo”.¹⁹

En muchas ocasiones no existe la formalización de un contrato escrito tanto para las relaciones entre empresa y taller, como para las que hay entre empresa y trabajadoras.

Además de la presencia o ausencia de un contrato escrito, existen otros factores que caracterizan la contratación por ejemplo, si esta se reconoce como laboral o comercial o de prestación de servicios, si es directa o indirecta, temporal o indefinida, y las condiciones de remuneración.

Como ya se ha expresado en los capítulos anteriores, la contratación en las maquilas de confecciones no es de tipo laboral, y está dentro de la lógica de la externalización: no solo es temporal

18. Esta forma de remuneración consiste en que se le reconocen a la trabajadora cada una de las operaciones realizadas, la valoración de estas por lo general se establece de acuerdo con tablas estandarizadas. En esta forma de remuneración no hay salario básico ni prestaciones sociales. También se le conoce como pago “al contrato”.

19. Otras formas de trabajo familiar tiene que ver con la división de funciones que en los talleres pueda existir entre los miembros de la dueña de taller, sobre ello se volverá más adelante.

(no indefinida) sino que también es estacional o temporario. Sobre las formas de remuneración se hará referencia en la sección correspondiente.

En este orden de ideas se hace evidente que la “contratación” en la maquila de confecciones no brinda los mínimos niveles de protección para la trabajadora al no asignar -en muchos casos- un salario básico, no conceder pensión de vejez ni otras prestaciones como las vacaciones remuneradas, liquidación, cesantías y primas. Tampoco hay lugar a indemnizaciones por despido, subsidio de transporte, ni dotación. Y por no existir afiliación a una Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP) tampoco hay un cubrimiento efectivo de la seguridad e higiene industrial.

Segmentación laboral y distinciones en la remuneración

El Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer ha comprobado que las mujeres ganan el 10% de la riqueza que se produce mundialmente y poseen menos del 10% de los bienes que en él se producen (Campaña Ropa Limpia, 1999: 71).

En el mundo, las mujeres ganan cerca de 30% menos que los hombres que realizan iguales trabajos que ellas, pero además de la discriminación en la remuneración, existe el problema de que las mujeres están relegadas a las tareas de menor valoración social, de escasa calificación y protección social (Sánchez y Cardona, 2004).

Observando el contexto latinoamericano se encuentran diferencias en el aspecto de la remuneración, sin embargo los bajos niveles son una constante. Es así como las maquilas en Nicaragua pueden conseguir mano de obra remunerada a 0.46 centavos de dólar la hora, y en Panamá pueden conseguirla a 1 dólar con 23 centavos (Haque y Ramos, 1999: 74 citado por Campaña Ropa Limpia, 1999). El promedio salarial en las maquiladoras en América Latina es de tres dólares al día. (Mendoça, 2004)

La subvaloración del trabajo de confecciones se puede explicar siguiendo la lógica del sistema piramidal de la confección, no obstante, existen otros determinantes sociales e históricos que

relegan los trabajos concebidos como típicamente femeninos a los lugares más dominados de los espacios laboral y social.

De esta manera, el *oficio* de la confección como tal (es decir la actividad de coser), está infravalorado socialmente por la concepción que lo asocia con las actividades reproductivas percibidas como naturales y que no requieren calificación (se supone que para ninguna mujer es ajena la función de la costura). Adicionalmente, el *trabajo* en la maquila de confecciones tiene otra subvaloración laboral en el sentido en que se concibe como flexible, opcional, y secundario (frente al ingreso principal del hogar proporcionado por el hombre).

Para dar un ejemplo de esta segunda subvaloración, puede verse cómo la jefatura femenina de hogar tiene implicaciones variables a nivel de las políticas de personal: las mujeres y hombres pequeños empresarios dueños de taller (y que fundamentalmente pagan a destajo) consideran que las jefas de hogar pueden ser más responsables y productivas que las demás, mientras que en las empresas grandes que cuentan con pago basado en salario es más frecuente la queja de que entre este tipo de trabajadoras se presenta un mayor ausentismo.

Así se puede señalar que el resultado y el medio del proceso social en el cual se construye el género, es el acceso desigual a los recursos económicos, simbólicos, y coercitivos que generan la dominación masculina y la sumisión femenina. (concepción de dominación derivada de Giddens, 1981 citado por Roldán, 1993: 52)

Los mecanismos relacionados con la producción y reproducción de los esquemas de poder en cuanto al género, se conjugan con los mecanismos (fundamentalmente) económicos que construyen las relaciones laborales (que igualmente implican distribuciones desiguales del poder). Con lo cual se ponen nuevamente en relación las condiciones de trabajo impuestas en el sistema piramidal de maquilación, con las condiciones de vida y situación social definidas por los actores dominantes del entorno en el que viven las mujeres.

En la maquila de confecciones de Medellín, algunas mujeres reciben el salario mínimo,²⁰ el cual no satisface las necesidades de la canasta familiar,²¹ Por otra parte es posible la evasión del precepto legal de *mínimo* generando pagos por debajo de este a través de mecanismos basados en relaciones laborales no salariales como el pago *a destajo*.

Los ingresos y la estabilidad corresponden en buena medida a la dinámica estacional del negocio de las confecciones generando tiempos en los que las trabajadoras no son ocupadas o lo son muy poco. De este modo obtienen menores o nulos ingresos en las “temporadas bajas”. Sin embargo en las “temporadas altas” no se observan aumentos relativos en los ingresos en virtud de la mayor prosperidad alcanzada por el taller. Lo que quiere decir que no hay una *distribución social de la ganancia*, pero sí del riesgo.

En el capítulo dos, se hacía referencia a la relación entre los ingresos de los y las trabajadores de la confección y las ganancias obtenidas por los empresarios, mostrando grandes inequidades entre unos y otras, es decir, la ausencia de una *distribución social de la riqueza*.

La diferenciación de remuneración para los distintos niveles de la pirámide del sector de las confecciones se puede figurar de la siguiente manera: a la operaria que realiza las actividades de producción de un panty sencillo se le pagan \$400, a la dueña de taller se le paga esta prenda a \$1.000, y en el mercado se vende a \$9.800.

Esta relación existe en la pirámide establecida por la empresa productora de ropa interior, la cual, dicen los entrevistados, es la que mejores precios ofrece a los talleres. Lo que significa

-
20. Para 2006 el valor del salario mínimo se cuenta en \$408.000 mensuales. Es necesario advertir que en muchas ocasiones el salario mínimo que obtienen las trabajadoras es concebido como *integral*, es decir que no incluye prestaciones sociales.
21. Según la Escuela Nacional Sindical (cifras en su página web), el salario mínimo legal colombiano cubre el 45% de la canasta familiar de las/as obreros (que está calculada en \$907.430).

que en las *redes piramidales* establecidas por otras empresas la inequidad entre los niveles productivos (empresas, talleres, y trabajadoras) puede ser mayor.

En cuanto al papel del salario de la mujer trabajadora de la maquila de confecciones puede decirse que en buena parte de los casos es el único o el principal que recibe el hogar. Esto por cuenta de la elevada tasa de mujeres jefas de hogar; también sucede que en algunas ocasiones la preponderancia del ingreso femenino en el hogar existe a pesar de la presencia de un cónyuge ya sea por desempleo de este, o porque su trabajo es de ayudante en el taller.

Tanto las operarias como las dueñas de taller presentan quejas reiteradas con respecto a la insuficiencia de sus ingresos. Estas últimas declaran que a pesar de recibir montos cercanos a los dos o tres salarios mínimos en promedio, los costos de producción y el bajo margen de ganancia les permiten escasamente cubrir las mínimas necesidades de la familia.

Un aspecto importante que ayuda a determinar los ingresos de las dueñas de taller y sus operarias, es la forma de administración del taller. La gran mayoría de los talleres no poseen un “estilo racional de administración” en el cual se diferencien los ingresos del taller de la asignación salarial para la dueña, dando como resultado que esta no percibe un salario para sí misma y que no se distinguen los gastos del taller y los del hogar. Tampoco hay lugar para una planeación financiera que le permita al taller solventarse económicamente en tiempos de crisis o recesión. Así mismo existen grandes dificultades para la reinversión y expansión.

Desarrollando algunas de las ideas de Alonso (1991), es posible señalar algunas particularidades del trabajo de las dueñas de taller. Por ejemplo, a pesar de ser propietarias de los medios de producción, su posición en el sistema piramidal de la maquila no les da posibilidades de negociación más favorables. El control de la mano de obra es relativo porque ellas mismas son objeto de la sobre-explotación existente en el sector. La generación de ganancias (y extracción de plusvalía) es baja para los microtalle-

res si se tiene en cuenta que también son empresas (por lo menos formalmente).

La discriminación salarial por género parte de la aplicación de varios mecanismos que indirectamente, o de forma velada la constituyen y naturalizan. Por una parte está el hecho de relegar a la mujer a las actividades económicas más flexibles, de menor valor agregado, y más escasa remuneración. Esto se relaciona con una segregación vertical al interior de la empresa o taller que encarga a las mujeres las labores más directamente relacionadas con la costura, mientras que los hombres pueden desempeñar tareas *complementarias* como la provisión de material de un puesto de trabajo a otro (“patinadores”), corte (cuando hay lugar a él), transporte, y supervisión u otras labores administrativas.

La segmentación horizontal proviene de la división social que históricamente ha privilegiado la ubicación de los hombres en los lugares dominantes del espacio económico-productivo. La maquila de las confecciones es uno de los pocos sectores donde hay predominio de mujeres como dueñas y/o conductoras, de la misma forma, las operarias son mujeres casi en la totalidad. No obstante cuando hay presencia de hombres en los talleres maquiladores se observa la mencionada segmentación.

En las discriminaciones salariales, además de la variable del género, también se encuentran otras diferencias que permiten mejor remuneración a familiares de el/la dueño del taller²² u otras posiciones privilegiadas. De la misma forma hay poblaciones infraremuneradas dentro de los espacios productivos como son los y las aprendices²³ y trabajadores/a de tiempo parcial.

Según el estudio realizado en México por Alonso (1991), las personas empresarias de taller pagan salarios fijos a una reduci-

22. Este fenómeno no es muy frecuente y por lo tanto no está en contravía con las tendencias expuestas con respecto al trabajo familiar.

23. Un tipo de aprendices son los/las provenientes de instituciones de educación que hacen sus prácticas en las empresas. Otro tipo se refiere a personas que están aprendiendo el oficio empíricamente en la empresa, a estas se les encarga la realización de actividades no centrales como disponer las piezas para su ensamble, retirar hebras, etc.

da cantidad de trabajadores: almacenista, secretaria, cortadores, y un experto en técnicas de mercadeo. Pero lo observado en el Valle de Aburrá indica que las labores de secretariado, almacén, mercadeo, y contaduría, no son realizados, o no se llevan a cabo de una forma sistemática, lo cual implica que no existe la destinación de personal especializado para ello sino que si se realizan estas actividades, son ejercidas por los dueños y dueñas, y en algunos casos se contrata personal temporal para estos fines.

Al interior de los talleres, la diferenciación entre los cargos ocupados por las mujeres no siempre significa ventajas absolutas para las posiciones más elevadas. Los más altos “cargos” dentro de las maquilas (que son los que ocupan las propietarias) son desempeñados por mujeres de baja calificación; muchas veces (si no todas) esta condición no representa un privilegio, sino una multiplicación de funciones, y no se observa una clara distinción entre las tareas administrativas y operativas. Otros de los “altos cargos” se refieren a la comercialización y transporte, estos en su mayoría son ejecutados por hombres, los cuales muchas veces son las parejas sentimentales de la dueña (o copropietaria) del taller.

En los espacios laborales formales es común que a los trabajadores y trabajadoras se les den incentivos económicos basados en los aumentos de productividad que puedan aportar. En el caso de los talleres de confecciones, no existen tales incentivos debido a que muchas veces no hay un salario base sino una remuneración a destajo; un único caso muestra la existencia de incentivos para las trabajadoras que no rompan ninguna aguja en el desarrollo de su labor.

Observando las nuevas tendencias en la organización del trabajo (que serán objeto de la siguiente sección) se encuentra el aumento de las exigencias de calificación, desempeño polivalente y multitareismo, mayor conocimiento y control del proceso productivo (supuestos de los *esquemas participativos de producción*), además de un marcado incremento en los ritmos de producción. Sin embargo la agudización de estas exigencias no se traduce en mayores ingresos para las trabajadoras.

Organización y ritmos de trabajo

La *certificación de operaciones* es otra muestra de la flexibilidad y consiste en que los/as trabajadores estén capacitados para realizar hasta 8 operaciones. Según el caso estudiado por Barajas de Rodríguez (1989: 357) esta certificación se les exige sobre todo a las operarias más antiguas y experimentadas y entre quienes tienen un nivel de escolaridad mayor. “De esta forma se estimula su disposición para aceptar cambios de actividad en la línea de producción y ritmos de trabajo.” En el caso de la maquila de confecciones de Medellín, los mercados internos de trabajo, es decir las empresas y talleres de modo “informal”, exigen a sus operarias determinadas destrezas. Más recientemente el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA ha implementando un sistema de estandarización de las funciones para varios oficios, entre ellos el de la confección.

La condición de polivalencia no ha sido adquirida por la mujer en el trabajo sino en el hogar, pero el esfuerzo realizado no es reconocido ni compensado en ninguno de estos espacios. (Barajas y Rodríguez, 1989)

Los ritmos de producción en la maquila de confecciones están determinados por las necesidades de las empresas nacionales e internacionales. En general estos son intensos y agobiantes para las trabajadoras. Se observa un aumento considerable en las exigencias de empresas y talleres en materia de productividad, es decir que las trabajadoras tienen que producir más unidades en menor tiempo (sin que esto signifique aumento en sus ingresos).

En caso de no cumplir con la cuota establecida por la empresa, por el/la empresaria, las trabajadoras deben continuar su jornada hasta alcanzar la meta, y en algunos (pocos) casos continuarla el día siguiente (sin dejar de cumplir la nueva meta).

Como la polivalencia es importante en esta flexibilización, y las mujeres han sido relegadas a tareas domésticas que requieren de un alto grado de polivalencia, ellas resultan más aptas y funcionales para estas formas de trabajo. Son también más económicas pues disminuye el tiempo de capacitación que de otro modo tendría que recibir.

La forma como funciona el sistema de maquilación en las confecciones supone que las unidades productivas satelitales (talleres maquiladores) tienen altos estándares de calidad, capacidad productiva y cumplimiento. Las dueñas de taller son las encargadas de imprimir en sus negocios estas cualidades; las operarias también tienen muy interiorizada la importancia de estos requerimientos y los aplican.

Algunas sociólogas del trabajo como Vildoso (1998) hacen notar que las mujeres empresarias tienen grandes preocupaciones por la calidad de sus productos o servicios, eficiencia de su trabajo, y por satisfacer al máximo las necesidades de sus clientes.

Estas cualidades que son motivo de orgullo para estas mujeres, y que pueden configurarse como ventajas para la competencia empresarial, tienen una contracara que es la producción de disposiciones que hacen a las unidades productivas dirigidas por mujeres más sensibles a las sobre-exigencias laborales producidas por la globalización.

De manera similar, y especialmente entre las operarias, la forma de remuneración a destajo, que implica el pago de cada operación realizada por la trabajadora, podría ser entendida como una posibilidad de incentivar económicamente la alta productividad. No obstante, lo que se observa es que esta modalidad precariza los ingresos especialmente en los periodos de baja demanda “en los que hay poco que hacer”, y genera un ambiente de alta exigencia y auto-exigencia por producir la mayor cantidad de prendas en el menor tiempo posible.

Acoso laboral y formas subjetivas de presión

Los contratos recibidos por las maquiladoras se caracterizan por un alto nivel de exigencia en materia de calidad y ritmo de trabajo, esto hace que el clima de trabajo (tanto para la dueña como para la operaria) sea altamente agobiante. A partir de ello se generan prácticas de *acoso laboral* que son muy comunes y se encuentran en formas variadas en las unidades de maquilación.

Las mujeres entrevistadas para esta investigación, señalaron que estas prácticas existen en los talleres y son utilizadas con

frecuencia.²⁴ Según se observó, los tratos más hostiles hacia las trabajadoras se dan en talleres pequeños; en los microtalleres estas prácticas no son tan frecuentes y los mecanismos utilizados para presionar a los trabajadores por mayores niveles de productividad y calidad son más indirectos, y se relacionan con el autocontrol de las operarias y el asumir la responsabilidad del taller como propias.

Algunas de las prácticas ejecutadas por las personas dueñas de taller tienen que ver con la utilización de imágenes que inculcan en la trabajadora determinados valores funcionales a los requerimientos del sistema de maquilación. Por ejemplo, en varios talleres se encontraron constantes referencias a imágenes religiosas. El uso de cuadros (especialmente del sagrado corazón de Jesús) y otras representaciones de la religión católica es frecuente en los hogares de los estratos medios y bajos de Medellín. De allí que se reproduzcan también en los espacios doméstico-laborales de los talleres. Sin embargo entre las maquilas de tamaño mediano (que suelen ubicarse en espacios netamente laborales) también se encuentra esta iconografía aunque puede ser menos frecuente.

La alusión a la religión católica en los espacios laborales de las maquilas puede significar el llamado constante y la interiorización de valores relacionados con la honestidad que debe guardarse en el trabajo, la piedad y “buenas maneras” con que deben relacionarse las trabajadoras con sus jefas/es y compañeras, y con actitudes de sacrificio y “esperanza de recompensa” con respecto a las difíciles condiciones de trabajo.

También se encontraron otras imágenes y mensajes que coadyuvan en las labores de *educación ideológica* y “cultura laboral” desarrollando en las trabajadoras las actitudes que necesitan las empresarias. Entre las imágenes se ubican algunas relacionadas con la auto-superación, dedicación y rendimiento en el trabajo; los relojes, y las tablas donde se ubican las metas

24. Además de prácticas de acoso laboral, se escuchó una denuncia de acoso sexual sufrida por una trabajadora por parte del dueño del taller.

y records de producción también actúan como formas de presión en el ambiente.

Las disposiciones de los puestos de trabajo, y los sistemas de producción y división del trabajo que implican el encadenamiento de la realización de operaciones sucesivas, traspasándose de operaria en operaria en orden de ubicación, también generan mecanismos de presión por la productividad y en ocasiones pueden desencadenar conflictos laborales.

Factores en principio externos a la empresa como el marco institucional, el tipo de gobierno, la acción del Estado, la evolución de la economía y el sistema de relaciones industriales, afectan el ejercicio empresarial del control. Por ejemplo la utilización de la angustia ante la crisis económica y el desempleo, el temor a la represión militar, o la carencia de defensa sindical pueden constituirse en mecanismos de “disciplina fabril”. (Roldán, 1993)

Recientemente el gobierno nacional aprobó un proyecto de ley que permite castigar las prácticas relacionadas con el acoso laboral, las contempladas por la ley son: expresiones insultantes, comentarios hostiles, amenazas de despido, burlas, discriminación por raza, género o creencia, entorpecimiento laboral, negación injustificada de permisos.

Esa ley se basa en conceptos psicológicos que indican que los malos tratos y el acoso laboral pueden generar en la persona baja autoestima, depresión e inseguridad, porque el individuo empieza a dudar acerca de sus capacidades. (Rodas, 2006)

No obstante, la protección el/la trabajador/a no es el único móvil detrás de esta ley, es así como el senador Mario Uribe Escobar (citado por Rodas) afirmó que la motivación al proponer esta iniciativa es “la convicción de que un ambiente armonioso de trabajo no solo contribuye al respeto a la dignidad humana sino que se traduce en mejora de la productividad”.

Además de las intenciones y dinámicas que puedan existir detrás de proposiciones como la de esta ley, los mecanismos jurídicos enfrentan grandes dificultades para conseguir sus supuestos propósitos de defensa del trabajador/a, entre ellos el miedo y las grandes necesidades económicas que impiden a las víctimas reali-

zar denuncias. En el caso particular de los procesos judiciales contra el acoso laboral, se agrega la dificultad para la comprobación.

Tiempos dedicados al trabajo

Al hablar de tiempo es necesario distinguir entre i) *jornada de trabajo*, que son las horas que supuestamente debe dedicar la trabajadora a sus labores (jornada laboral legalmente establecida), ii) *tiempo de trabajo*, es decir las horas efectivamente laboradas, y iii) *tiempo dedicado al trabajo*, este incluye los desplazamientos para llegar al lugar de trabajo, y las labores reproductivas que la mujer realiza como función previa al desarrollo de su actividad laboral. (ver elaboración inicial en Camacho, 2006)

La jornada laboral legalmente establecida en Colombia es de ocho horas, sin embargo en la maquila de las confecciones por lo general no se cumple este tiempo. Los efectos del desajuste entre la jornada legal de trabajo, y el tiempo efectivamente trabajado tienden a ser nocivos para las trabajadoras tanto si están ocupadas por horas o medios tiempos, como si exceden el tiempo máximo. En el primer caso porque no alcanzan una remuneración suficiente para sus necesidades, y en el segundo por el agotamiento producto del exceso de trabajo.

Según la legislación colombiana, el máximo de horas extras que puede ocuparse a un/a trabajador es de cuatro diarias, no obstante las entrevistas realizadas dan cuenta de que estas pueden doblar la jornada laboral legal, es decir llegar a dieciséis horas diarias, esto en el caso de las operarias.

Entre las dueñas de taller, el tiempo efectivamente trabajado es mayor, debido a que son ellas las que sufren directamente la presión generada por los requerimientos de los tiempos de entrega; también influye el hecho de que comparten el espacio laboral con su domicilio.²⁵ Así pueden llegar a dedicar al trabajo más de 20 horas diarias.

25. Es decir que en alguna(s) habitación(es) de su domicilio está ubicado el taller. Esto sucede en la mayoría de los casos, existen otros (especialmente entre las pequeñas maquilas) en que el taller está ubicado en un espacio netamente laboral.

El tiempo *dedicado al trabajo* es notablemente elevado. Su gran cantidad parte de los mecanismos históricos que han reservado para la mujer las tareas reproductivas de la familia. Para el caso de las trabajadoras de la maquila de Medellín esto está ligado a la alta proporción de jefas de hogar (por la inexistencia de una pareja que participe de tales tareas), y a los marcados valores patriarcales que todavía subsisten en la región (que impiden el reparto de las funciones productivas entre cónyuges e hijos mayores si los hay).²⁶

Además de la realización de labores domésticas, los desplazamientos inciden en la acumulación de tiempo necesario para el trabajo. La tendencia de las grandes empresas a contratar servicios de maquilación solo con los talleres ubicados en zonas de baja vulnerabilidad, obliga a una buena proporción de las mujeres trabajadoras que habitan en zonas deprimidas de la ciudad, a desplazarse a sitios lejanos para laborar. Obviamente los talleres no cuentan con servicio de transporte para las mujeres y en la mayoría de los casos tampoco brindan un subsidio. De este modo, las mujeres asumen los costos que en tiempo y dinero acarrear los desplazamientos.

La existencia de distintos tiempos y escenarios para la mujer trabajadora (trabajo productivo y reproductivo) se relacionan con la escogencia que hacen la mayoría de las mujeres de ocupaciones que les permitan realizar las labores reproductivas. Este es un factor explicativo, dice Comas (1995) para la alta presencia de mujeres en la economía sumergida, incluyendo los trabajos domiciliarios; y para el hecho de que las mujeres reciban remuneraciones más bajas que las promedio del mercado, amparados en la concepción de que son ingresos extras.

Como se indicaba en la sección anterior las ocho horas legales de trabajo no proporcionan a las mujeres de las maquilas los ingresos necesarios, e incluso pueden dejarlas por debajo del salario mínimo. Esto se convierte en un factor que “motiva” (o más

26. El reparto de las labores reproductivas sí es asumido por las hijas mujeres.

bien obliga) a las mujeres a trabajar más del tiempo establecido legalmente como máximo.

Salud, pensión, y riesgos profesionales

La legislación colombiana concibe a la seguridad social como un sistema de protección que brinda a los y las trabajadoras el derecho a la salud, pensión por vejez, invalidez o supervivencia, y cesantías. Dentro del sistema de seguridad social también se contempla la afiliación a una Administradora de Riesgos Profesionales ARP con la idea de garantizar al trabajador/a condiciones óptimas para el desarrollo de sus funciones velando por su seguridad industrial e higiene ocupacional.

Como ya se ha mencionado, la mayoría de las trabajadoras de la maquila no cuentan con protección social por carecer de contrato laboral. Tampoco hay mecanismos de carácter estatal que permitan efectivamente a las trabajadoras alcanzar niveles adecuados de protección. Si el cubrimiento de salud, pensiones y cesantías es muy escaso, y el de riesgos profesionales lo es aún más. Ninguna de las unidades maquiladoras entrevistadas para esta investigación (excepto la gran empresa que hace maquilación internacional) cumplía con este último requisito.

El desmonte del derecho a la salud no afecta únicamente a las trabajadoras de la confección, pero sí lo hace de forma especial si se tienen en cuenta los riesgos que esta actividad genera para la salud. Dichos riesgos se derivan del sedentarismo, las malas posturas, calor excesivo, partículas en el aire, desgaste visual, y realización de tareas repetitivas (que afectan las manos). Estos problemas se agudizan por dos factores derivados de las características particulares de la maquila: el primero es que por la escasez de recursos los puestos de trabajo no están ajustados a los requerimientos ergonómicos; y el segundo es que debido a las altas exigencias de los niveles de producción se producen condiciones de estrés y alargamiento de la jornada de trabajo.

En la dimensión de la seguridad industrial es necesario ubicar elementos del género que confinan a las mujeres a ocupaciones

remitidas a una dimensión de trabajo caracterizada por el uso del cuerpo, cuyos resultados también se inscriben en el cuerpo de las trabajadoras en forma de las dolencias más comunes asociadas al trabajo, dolencias por labores repetitivas. (Rizek y Leite, 1998)

Las maquilas *prohíben*, dicen Sánchez y Cardona 2004: 85, el derecho a la maternidad mediante los despidos por embarazo y la evasión del pago de prestaciones que podrían sufragar los gastos de la maternidad. El trabajo de campo dejó ver el caso de una dueña de taller que ejercía un control directo sobre las funciones reproductivas de sus trabajadoras llegando a “mandar operar” (ligadura de trompas) a una de ellas. Es necesario señalar que además de las presiones externas, también existen condicionamientos que conducen a las mujeres a excluirse ellas mismas del espacio laboral por causa de sus embarazos.

Derecho a la libre asociación

Por carecer de contrato laboral, a las trabajadoras de las maquilas les es negado el derecho a la sindicalización. De ahí que además de hablar de sindicalización en el sector de las confecciones, en este apartado se hace referencia a las posibilidades asociativas de las trabajadoras de los talleres.

La reestructuración del sector de las confecciones que implica la externalización de funciones productivas en pequeñas unidades ajenas a la estructura empresarial, resulta funcional al desmonte del derecho a la sindicalización y negociación colectiva de las condiciones laborales.

Otro aspecto para resaltar es que, como lo señalan Barajas y Rodríguez (1989), la ausencia de organizaciones de trabajadores o su ineficacia cuando existen, recrudece la explotación que se vive por los bajos salarios, las horas extras, y las políticas derivadas de la rotación de personal.

En cuanto a las posibilidades organizativas (no sindicales) de las trabajadoras de los talleres maquiladores no es de sorprender que sean muy escasas. La estructura y la dinámica del sector de la maquila de confecciones impide la interrelación de las unidades

productivas satelitales y sus trabajadoras. De la misma forma, las extensas jornadas de trabajo (que se suman a las jornadas de trabajo reproductivo) dificultan grandemente las probabilidades de encuentro; otros factores subjetivos como el miedo o el individualismo afectan negativamente las posibilidades de concebir cualquier forma organizativa para estas mujeres.

Las fuentes sindicales entrevistadas señalaron preocupación por la vulneración que sufren las trabajadoras de la maquila sobre su derecho a la libre asociación, en especial el sindicato de rama Sintratextil manifestó interés en conseguir acercamientos con este tipo de trabajadoras. Los únicos procesos organizativos encontrados son: la escuela de formación para las mujeres trabajadoras de la maquila en la comuna 1 dirigida por la Escuela Nacional Sindical, y la Asociación Nacional de Confeccionistas que actúa como gremio de los/as pequeños productores.

**IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACIÓN EN
LAS CONDICIONES DE VIDA Y EN LA INCLUSIÓN
SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA MAQUILA**

Como se vio en el capítulo anterior, las condiciones de trabajo de las mujeres de las maquilas de confecciones son altamente desfavorables y esto no sólo afecta su definición como trabajadoras, sino también su forma de vida, la satisfacción de sus necesidades básicas, el cubrimiento de todos sus derechos como ciudadanas y como mujeres, su vida cotidiana, y entorno familiar.

La flexibilidad laboral en la maquila de confecciones es generadora de precariedad en las condiciones de trabajo para las operarias y dueñas de taller. A su vez, las inicuas condiciones de jornada, remuneración, y maltrato laboral son funcionales al sistema de maquilación en el sentido que sujetan a las mujeres a la posición que ocupan en el espacio económico y social. De esta forma la precariedad laboral actúa como mecanismo reproductor de la lógica inequitativa y patriarcal del sistema maquilador.

Las trabajadoras de la maquila no tienen calidad de vida debido a que sus condiciones laborales no les permiten (en la mayoría de los casos) acceder al sistema de seguridad social, ni satisfacer plenamente necesidades básicas como la alimentación, vivienda y vestuario. Sin embargo, sus escasas posibilidades personales y la evasión de la responsabilidad social empresarial son solo parte

del problema. El Estado tampoco brinda soporte efectivo para las mujeres trabajadoras que están fuera de la lógica salarial.

El tema de la inserción y la movilidad social es una tarea pendiente —o más bien un punto de desinterés— del capitalismo en general y del sistema maquilador en particular. Cuando en este escrito se hace referencia a la *inserción social*, se hace alusión a las posibilidades que tienen las mujeres para salir de las posiciones desventajosas en las que se encuentran ya sea ubicándose en lugares más dignos del espacio social, o accediendo al cubrimiento total de sus derechos. Tras lo expuesto en esta obra, no es difícil sostener que las posibilidades de inserción social para las trabajadoras de las maquilas de confecciones de Medellín son escasas o nulas.

Las condiciones de vida de las operarias son distintas a las de las dueñas de taller. Se puede decir que estas últimas tienen mayores posibilidades de ubicarse en espacios sociales más favorables por el hecho de poseer los medios de producción y con ello obtener mayores ingresos. No obstante, y como se mostró en capítulos anteriores, la ganancia que queda *en los bolsillos* de estas mujeres es muy pequeña (para no hacer mención de la jornada de trabajo, dedicación, y presión que afrontan), de modo que las condiciones de vida de operarias y dueñas de taller no son radicalmente diferentes.

La *inserción social* de las trabajadoras implica también la participación de estas en los espacios que definen su situación. Así, las mujeres de la maquila sufren además de la exclusión social y económica, una segregación política que les impide conocer a fondo y tener incidencia sobre las disposiciones que definen el funcionamiento de la empresa y de su entorno (sector de las confecciones, barrio, ciudad y país).

En los aspectos de la cotidianidad, vida familiar, e ideología, también se observa el efecto de la exclusión social sufrida por las mujeres. Entre las trabajadoras de confecciones entrevistadas para esta investigación, se encontraron patrones de vida caracterizadas por conflictos familiares, precariedad económica, e inestabilidad en varios sentidos. En cuanto a la forma como las

mujeres conciben su situación y el *orden social* en general, se encuentran valores conducentes a la subversión (en sentido bourdiano), y a la reproducción (siendo estos mayoritarios).

Los aspectos que configuran la situación social de las trabajadoras de la maquila son múltiples y complejos; del mismo modo la responsabilidad recae sobre varios actores. A continuación se observarán las distintas esferas sociales que determinan las condiciones de vida y las posibilidades de inclusión social de las trabajadoras de la maquila de confecciones.

Trabajo productivo y reproductivo

La distinción socialmente construida que ubica al trabajo productivo como diferente del reproductivo, y da valoraciones distintas a cada uno de ellos, es uno de los mecanismos que construye (y justifica) la desigualdad en las relaciones laborales, dominación masculina en las relaciones de género, e inequidad social y desprotección por parte del Estado.

Un ejemplo que conjuga las dominaciones del espacio doméstico y del laboral es la doble (o triple) jornada que deben cumplir las mujeres de la maquila porque sobre ellas es dejada la responsabilidad no sólo de llevar el sustento (o parte de él) al hogar, sino también de desarrollar las funciones de cuidado de los/as y los hijos, *la pareja*, la familia extensiva (en ciertos casos), y la casa.

La intensificación del trabajo doméstico es sensible especialmente para las operarias, ya que entre las dueñas de taller se encuentran varios casos en los que hay delegación de estas tareas a ayudantas domésticas. En algunas de las entrevistas se encontraron familias que no dejan las labores domésticas solamente en manos de la trabajadora. Estos casos se refieren a las dueñas de taller que han asumido el rol de “llevar la comida a la casa”, mientras que sus parejas se convierten en “amos de casa”; también existen casos en que las *hijas* de las operarias “ayudan” con los oficios domésticos. No obstante, los casos de reparto de las tareas reproductiva del hogar son muy escasos.

De lo anterior se concluye que en las familias de las trabajadoras de confecciones de Medellín, permanece el modelo patriarcal que dificulta el reparto de las labores domésticas entre los miembros de la familia. Adicionalmente, que los escasos ingresos de las trabajadoras de la maquila, así como la falta de provisión efectiva de asistencia social (guarderías, comedores infantiles) no permiten que estas puedan descargar ciertas actividades de cuidado de los hijos e hijas en otras personas.

Las extensas jornadas de trabajo (remunerado y no remunerado) absorben el tiempo de la mujer negándole posibilidades de desarrollo personal, descanso, educación, recreación, e incluso de dedicación de tiempo para atender los problemas de los miembros de su familia (y no solo de sus necesidades físicas).

La oposición familia/trabajo es la expresión de la separación de las funciones productivas y reproductivas. (Comas, 1995: 26). El que buena parte de las maquilas se ubiquen como trabajo doméstico, no significa que, se reconcilien los espacios de la familia y el trabajo, sino que por el contrario aumenta la conflictividad entre uno y otro a causa de la mayor explotación que produce desajustes en la jornada y los espacios.

En las entrevistas realizadas, la mayoría (si no la totalidad) de las mujeres manifestaban no tener tiempo libre. Según lo observado, no hay una concepción de *tiempo libre u ocioso* entre las trabajadoras. Es decir que no hay una consideración de tiempo que se diferencie claramente del tiempo de trabajo y que pueda ser dedicada a actividades de esparcimiento y desarrollo personal. Por el contrario, la dedicación al trabajo en las confecciones se funde con la realización de las labores reproductivas del espacio doméstico, lo cual es percibido por las mujeres como una condición desgastante pero que está en cierto sentido naturalizada.

El hecho de que estas mujeres no tengan tiempo libre incide de manera importante en la construcción de su cultura y su desarrollo personal (a nivel psicológico, físico, e intelectual). La dedicación exclusiva y el absorbente ritmo de trabajo muestran una clara evidencia del carácter central que tiene el trabajo en grupos laborales tan fuertemente flexibilizados e informalizados como

éste. La centralidad del trabajo en la vida de estas mujeres, es un punto que contrasta con la desprotección que a nivel legislativo y social existe sobre la actividad determinante de sus vidas.

Uno de los factores que incide en la naturalización de las extensas jornadas de trabajo es que no hay una definición precisa de jornada laboral (especialmente para las dueñas de taller) con lo cual el tiempo de trabajo puede extenderse absorbiendo una buena parte (e incluso la totalidad) del tiempo que la mujer podría dedicar a sí misma y a su familia y/o comunidad.

En síntesis, el conjunto de aspectos que explican la sobrecarga que sufren las mujeres al realizar el trabajo productivo y reproductivo en jornadas agotadoras y en ocasiones indiferenciadas, no afecta únicamente su calidad de vida en el sentido individual, es decir su salud física y mental, la armonía familiar, etc., sino que también afecta sus posibilidades de inserción social en la medida en que i) la mantiene sujeta al espacio privado del mantenimiento del hogar reproduciendo así el esquema patriarcal, ii) la excluye de la participación en espacios públicos de construcción de la vida social, iii) recarga sobre ella responsabilidades estatales empresariales, y iv) y le impide encontrar ocupaciones más valoradas socialmente y mejor remuneradas.

Configuración y dinámica familiar

Las relaciones entre trabajo productivo y reproductivo, y la forma como se asumen las mujeres como madres y cónyuges (roles principales de la mujer dentro de la familia) dependen en parte de la configuración familiar, no sólo en cuanto al número de integrantes, sino también a las figuraciones y maneras de asumir las funciones y responsabilidades al interior de la unidad familiar.

La aplicación de los instrumentos de investigación utilizados en este estudio muestra que las mujeres tienen 1 o 2 y hasta 3 hijos. Con ello se observa que la tasa de natalidad entre las trabajadoras de la maquila no es muy alta. Eso se puede explicar, en parte, porque la población en su mayoría es joven, hay

alta presencia de *madresolterismo*, y por la tendencia nacional de decrecimiento en las tasas de natalidad. No obstante, casi la totalidad de las trabajadoras de las maquilas son madres.

A pesar de que el número de hijas e hijos no es muy alto, la situación descrita con respecto a las intensas y largas jornadas de trabajo productivo y reproductivo afecta a las mujeres de la maquila en general. La dificultad que implica el asumir ambos tipos de trabajo puede ser otro de los aspectos que han generado cambios en la composición familiar de las trabajadoras de las confecciones.

De allí se observa que el porcentaje de mujeres en unión conyugal (incluyendo casadas y en unión libre) es relativamente pequeño si se tienen en cuenta los preceptos sociales que disponen la vida en pareja como el estado normal para las personas adultas. El contrariar tales preceptos puede verse como una transformación (puede ser un desafío) de la ideología tradicional sobre la composición familiar. No obstante, no se puede sostener que el alto porcentaje de mujeres sin cónyuge se inscriba en una tendencia emancipatoria; por el contrario, las precarias condiciones en que viven las trabajadoras de la maquila y sus familias (precariedad que se hace más sensible cuando hay una jefatura femenina de hogar), presionan hacia un detrimento en su calidad de vida.

La composición y condiciones materiales de existencia de las familias, y el trabajo de la mujer en las confecciones, son dos puntos de mutua afectación. Para el caso de las dueñas de taller la relación entre ambos aspectos es más profunda por cuanto su lugar y jornada de trabajo se combinan con el espacio de vivienda y el tiempo de trabajo reproductivo (y dedicado a la vida *familiar*). En casi la totalidad de los casos, también hay una combinación de recursos económicos en el sentido en que no separan las inversiones y gastos del taller de confecciones y los del hogar.

Vildoso (1998) sostiene que, la presencia de la mujer en la microempresa es más importante de lo que se piensa ya que esta es por lo general un proyecto familiar, que requiere de la conducción de los miembros de la pareja en roles interdependientes. Lo más frecuente es que exista un terreno de negociación en la fami-

lia donde se decida el destino de la inversión familiar. También es posible imaginar, continúa Vildoso, que el ahorro y el saber acumulado de una mujer se pone más fácilmente como proyecto familiar que los acumulados del hombre.

Adicionalmente, el montaje y sostenimiento de un taller de confecciones es una inversión de riesgo, de modo que es más factible que sea la mujer quien encare un proyecto de este tipo. La razón fundamental es que sus recursos son secundarios frente a los del hombre; el trabajo de campo también arroja como explicación las necesidades de independencia económica de las mujeres separadas o en vía de separación.

Otro aspecto que incide en la definición del taller de confecciones como proyecto y trabajo femenino es su informalidad. Las mujeres son la parte de la población laboral con mayor disposición para aceptar trabajos flexibles, inestables, y *autoempleos* que requieren gran empeño personal, por lo general trabajo intenso, movilización de recursos sociales, que no permiten una inmediata retribución del trabajo y la inversión, y sobre todo que no dejan grandes ganancias.

Las disposiciones de las personas imprimen particularidades sobre la dinámica impuesta por las estructuras sociales. De esta forma, el hecho de que las trabajadoras de la maquila conciban su trabajo como apoyo a la economía familiar, más que por la autonomía personal, coloca al trabajo remunerado como parte de su rol doméstico.

Del mismo modo, la forma como se asume el embarazo adolescente es diferente si son mujeres con hijas e hijos formando un hogar, o si se considera un hogar incompleto por “la falta que hace el hombre”. Esto en el terreno ideológico, ya que en el económico no se puede negar la diferencia que significa el que una familia reciba un ingreso (que además es precario) en lugar de dos.

Además de las implicaciones negativas que la conjunción (o superposición) de las jornadas de trabajo productivo y reproductivo tiene sobre las condiciones de vida de las mujeres y sus familias, existen otras implicaciones de tipo psicológico (con origen social) que afectan a las trabajadoras haciéndoles sentir una

contradicción entre sus roles familiar y laboral, y que el desajuste entre ellos (en el cual el tiempo de trabajo productivo absorbe a los demás) desplaza su atención de *las verdaderas* obligaciones (es decir, el cuidado de su familia).

Observando las características generales de las trabajadoras de las maquilas de confecciones de Medellín, se advierte que el promedio de las edades de las mujeres es más alto que el de los hombres. Esta diferencia sería explicada por Vildoso (1998) anotando que las mujeres estarían postergando sus proyectos laborales y empresariales, especialmente para cuando sus hijas e hijos estén más grandes. La afirmación de Vildoso fue confirmada en el trabajo de campo al establecer que las dueñas de taller por lo general han conformado sus negocios cuando se han descargado un poco de las labores domésticas, es decir cuando sus hijas e hijos alcanzan la etapa de la pre-adolescencia.

Esta población, es decir las dueñas de taller, no ve tan interrumpida su trayectoria laboral por causa de su carga reproductiva, como por la dinámica financiera de sus negocios. Se encontró con cierta frecuencia que las dueñas de taller son separadas. Entre las operarias se encontraron más casos de interrupción de la trayectoria laboral por cuenta de su vida familiar, sin embargo estos casos no son frecuentes.

En la búsqueda de explicaciones para las diferencias en la edad de hombres y mujeres trabajadores/as de los talleres, es necesario señalar que el trabajo en la maquila de confecciones es concebido por hombres y mujeres de forma diferente. Para las mujeres es un proyecto, una carrera; mientras que para los hombres (operarios) es temporal o estacional y los que llegan a él son los más jóvenes. Esto es parte originaria y a la vez efecto de las posibilidades diferenciales de movilidad social que tienen hombres y mujeres en los espacios laborales precarios.

Se observó con cierta frecuencia que el trabajo, a causa de las extensas jornadas (y los turnos cambiantes en las empresas) ha generado efectos negativos sobre las relaciones familiares, llegando incluso a la separación de los cónyuges y a serios problemas de conducta en las y los hijos.

Hasta aquí, los efectos negativos del tiempo de trabajo extendido se establecen para el espacio familiar. No obstante, el asunto presenta también implicaciones sociales derivadas del *tejido social* del que entran a hacer parte los “hijos problema”, especialmente si se tiene en cuenta el contexto conflictivo y riesgoso, en el que viven las y los jóvenes de los barrios pobres de Medellín.

Un último aspecto que se quiere anotar con respecto a la relación entre condiciones de trabajo y condiciones de vida e inserción social de las trabajadoras de la maquila de confecciones de Medellín, es que las posibilidades emancipatorias entendida como independencia económica y laboral de las dueñas de talleres, y en menor medida de las operarias, se ve truncada en los casos en que las mujeres trabajan pero son fundamentalmente dependientes del salario del cónyuge. De esta forma siguen siendo definidas como *asalariadas suplementarias* (Safa, 1995).

Además de la dependencia salarial, en las entrevistas se percibieron otras formas de dependencia, por ejemplo con respecto a las decisiones que se toman sobre el funcionamiento del taller, y la destinación de los ingresos. Esto en lo que compete a la *economía del hogar*. En otros terrenos como la vida familiar y de pareja también se observan situaciones de dominación masculina sin importar la independencia económica que pueda haber alcanzado la mujer trabajadora.

Responsabilidad estatal

Además de los mecanismos que desde los ámbitos económico y cultural determinan la situación social de las trabajadoras, es fundamental visibilizar los efectos perversos que las políticas de desmonte de los pocos aspectos que pudieran llamarse de un Estado de Bienestar, aplicadas desde el campo político nacional y local tienen sobre la calidad de vida e inserción social de las trabajadoras.

Además de la política laboral (expuesta en capítulos anteriores), otras políticas de corte neoliberal afectan el acceso de las mu-

jeros a sus derechos, desde los más básicos como salud, alimentación, e ingreso digno, hasta (y de modo más aguda) otros como la educación, protección contra el desempleo, recreación, etc. No es necesario decir que las políticas neoliberales desprotegen tanto a hombres como a mujeres, sin embargo, y por la condición de mayor vulnerabilidad de las mujeres, la afectación sobre estas es mayor.

Así las cosas, no existe un real reconocimiento de los derechos por parte del Estado. Incluso, desde los programas concebidos como de *asistencia social* (que supuestamente paliarían los efectos del desmonte de medidas de protección) no se brinda el suficiente cubrimiento en materia de alimentación, esparcimiento, cultura, educación, cuidado de las hijas e hijos, salud (dentro de la cual los aspectos más descuidados son el mental, el sexual y el reproductivo).

Las responsabilidades que debería asumir el Estado son dejadas en cierta medida en manos de particulares (instituciones privadas con ánimo de lucro, o programas de voluntariado o redes comunales), y en buena parte como responsabilidad de las personas.

El Estado como institución reproductora del orden social encarna el patriarcalismo existente en la sociedad, y así como está comprometido con el mantenimiento de ciertas jerarquías de género, también reproduce otras de tipo racial y de clase (Safa, 1995: 176). A partir del carácter patriarcal del Estado, Safa explica el que la legislación enfatice las “obligaciones” de las mujeres como madres y esposas por sobre sus derechos como ciudadanas y trabajadoras.

Así, las insuficiencias en el cubrimiento de funciones como el cuidado de los niños y niñas son justificadas por la idea de que estos deben estar bajo la vigilancia de sus madres más que de un tercero. De manera similar se puede explicar la ausencia de seguridad social efectiva para el trabajo doméstico y otros trabajos informales como el de la maquila de confecciones ya que se asume que estas mujeres tienen cónyuges de quienes pueden ser beneficiarias.

En materia de regulación laboral, la responsabilidad estatal tampoco es asumida. Sánchez y Cardona (2004: 95-96) aclaran

que “la persistencia de la insolente situación de las condiciones y los derechos laborales en la maquila radica en la falta de voluntad política de los gobiernos de hacer prevalecer el respeto por las leyes”, y no por la escasa preparación de los y las funcionarios como lo han dicho otros estudios.

Responsabilidad empresarial

Las empresas nacionales de confección responden a los cambios en la economía global insertándose en el sistema maquilador internacional adoptando prácticas de reestructuración organizacional como la externalización productiva que genera efectos como la destrucción de empleos, el desplazamiento de puestos de trabajo de tipo formal al informal, y la precarización laboral característica de la tercerización o subcontratación por maquilas.

Con estas transformaciones se observan los efectos del tránsito del esquema de *relaciones salariales* al actual sistema de desprotección laboral. De allí, la responsabilidad empresarial sobre las precarias condiciones de las trabajadoras de las confecciones. Esta responsabilidad recae -teniendo en cuenta la dinámica del sistema piramidal de maquilación expuesto en el capítulo tres- en las grandes empresas más que en los micro y pequeños talleres.

Cuando se ubica a las empresas como responsables de las condiciones de vida de las trabajadoras, se hace referencia al papel que desde el keynesianismo habían asumido las empresas con respecto a la reproducción de la fuerza de trabajo. En una lógica menos histórica, pero también social (en el sentido de las luchas de clases), también se hace referencia al reparto social de la riqueza que los empresarios podrían practicar.

El esquema precarizador de la tercerización afecta en general a las personas trabajadoras (aunque más a las mujeres, debido a su condición), pero además hay mecanismos de dominación empresarial que están dirigidos concretamente contra la mujer.

Roldán (1993) postula que la *opción ocupacional* es fruto de una negociación de identidades de género. Un ejemplo de las

formas como se sujetan las mujeres a las opciones laborales inferiormente valoradas se ve en cómo el conocimiento técnico ha sido atributo masculino, de ahí que las mujeres prefieran no iniciar su preparación técnico-profesional en virtud de buscar una *feminidad positiva*.

Dicho esto, se observa cómo además de los mecanismos sociales (que pueden estar individualmente interiorizados) que predisponen a la mujer a desempeñar determinadas ocupaciones, existen prácticas empresariales directas (aunque no siempre conscientes) de segregación laboral que por ejemplo, por medio de la selección de personal, ubican a las mujeres (y a determinados tipos de mujeres) en actividades como la confección, y en las labores más básicas de ella. Mientras que los pocos hombres que laboran en este sector son seleccionados para las tareas mejor (o menos mal) remuneradas.

La asociación que en general la sociedad hace entre ocupaciones de las mujeres y trabajo reproductivo, se anida en el espacio empresarial reproduciendo la segregación de género y a la vez obteniendo ventajas económicas por cuenta de valores laborales “femeninos” como la abnegación y la polivalencia que aumentan la productividad (y son funcionales para la justificación de nuevas estrategias productivas como el *justo a tiempo*); y la flexibilidad, resignación, y carácter “secundario” del trabajo femenino que permite ubicar y mantener a las mujeres en puestos inestables y mal pagos.

Como ya se anotaba, los empresarios y empresarias utilizan condiciones particulares del espacio y lugar donde se encuentran para poner en marcha sus mecanismos de dominación. De esta forma, en el caso de las trabajadoras de la maquila de confección de Medellín, el miedo al desempleo y las grandes necesidades económicas actúan como mecanismo de presión.

En un sentido similar, la Comisión Latinoamericana por los Derechos y Libertades de los Trabajadores y Pueblos (Cladehlt) denuncia que las empresas, aprovechándose del desempleo, la pobreza y la falta de opciones, imponen condiciones de trabajo altamente exigentes. (Sánchez y Cardona, 2004: 84)

Los aspectos y mecanismos anteriormente mencionados, las dinámicas internas del mercado laboral (es decir las políticas de personal *al interior de las empresas*), y en general la *cultura laboral*, permiten ver al espacio laboral como un *segundo* socializador que complementa a los primeros (la familia y otras instituciones sociales) en su función de reafirmar los “valores femeninos” y generar otros valores y disposiciones específicas necesarias para que el trabajo de las mujeres cumpla con las funciones de reproducción social que le han sido asignadas.

En la esfera doméstica las mujeres han obtenido más legitimidad que en el Estado o en el trabajo, de ahí que hayan conseguido logros mayores en la negociación de poder en el hogar que en el trabajo (Safa, 1995). También se puede decir que los mecanismos de sujeción son más fuertes, estructurales e indirectos en los espacios laborales, mientras que en los domésticos priman los mecanismos subjetivos (dentro de lo cual lo emotivo tiene un papel principal) e indirectos.

Mecanismos de exclusión social

Entre las instituciones y dinámicas sociales que determinan las condiciones de vida y posibilidades de *inserción social* de las trabajadoras de la maquila de confecciones se cuentan las divisiones de clase, las construcciones de género, y el sistema económico con sus particularidades para la región. Sobre varios de ellos ya se ha hecho referencia resaltando su pertenencia a esferas como la estatal o la productiva. Adicionalmente se ubicarán algunos otros elementos igualmente sociales que inciden en la definición de la forma de vida de la mujer trabajadora de la maquila.

Ya se había hecho referencia a la utilización de prácticas contra las trabajadoras que acuden al amedrentamiento que causa la crisis del empleo. Aquí el miedo se utiliza como mecanismo para conseguir la aceptación de las oprobiosas condiciones de trabajo; adicionalmente consigue sujetar a las mujeres a las posiciones ocupacionales en que se encuentran porque las desanima a correr el riesgo de buscar otras oportunidades. A la vez hace que perso-

nas ajenas al oficio vean en la maquila de confecciones una alternativa “fácil y acorde con sus posibilidades” incentivándolas a integrarse a ella aceptando las condiciones que allí son impuestas.

Hasta aquí la responsabilidad podría parecer restringida al espacio económico y más concretamente a las políticas de personal de las empresas. No obstante la dinámica económica y como parte de ella la laboral, y en general los modelos económicos están determinados por las políticas que en este sentido trazan (o dejan de trazar) los gobiernos. Para el caso colombiano (y de Medellín) podemos anotar la ausencia de programas y procesos que conduzcan a un desarrollo económico real y sostenible que tenga en cuenta la autodeterminación nacional y la protección a el/la trabajador/a.

Sobre las ayudantes familiares de las maquilas domésticas se señalaba la problemática laboral que significa el que estas personas estén infra-remuneradas en comparación con las demás trabajadoras, o incluso no reciban remuneración (ni jornada laboral establecida), y que haya exposición al trabajo infantil (y juvenil precarizado). Otro aspecto que se puede problematizar con respecto a la ayuda familiar es la reproducción social que este fenómeno genera en el sentido en que estas ayudantes (especialmente las hijas de las dueñas y operarias de taller) se ven “forzadas” a continuar en las labores tradicionalmente desempeñadas por sus madres.

Este principio reproductor se observa en la continuidad generacional que se le da al oficio de confecciones en Medellín (cada vez más precarizado) desde la tradición familiar, pero también desde las políticas públicas y privadas de educación y fomento de la microempresa, con lo cual se sujeta a las mujeres a esta problemática actividad económica.

Los elementos y las relaciones entre los factores que determinan las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres de las maquilas de confecciones de Medellín son tan complejas, y las estructuras patriarcales tan enraizadas en esta sociedad, que resulta difícil establecer una tendencia emancipatoria a partir de la independencia relativa obtenida por las mujeres de este sector (especialmente las dueñas de taller).

Otro de los factores que inciden en la contradicción entre emancipación y opresión de la mujer en el sistema piramidal de la confección, es que a la vez que las trabajadoras encuentran una fuente de ingresos, una ocupación productiva, y un proyecto de vida aparte del tradicional rol socialmente asignado de ser la cuidadora del hogar, se insertan en un sistema económico internacional que exige de ellas grandes esfuerzos (en calidad, ritmo y nivel de producción, ahorro en gastos) mientras que les retribuye muy poco con respecto a sus excelentes resultados de producción y función económica de ahorro para las empresas grandes.

Adicionalmente, y como se vio en el capítulo tres, la posibilidad de independización laboral de la mujer a partir de la creación de su propio taller de confecciones, está mediada por sus posibilidades económicas (y trayectoria de vida) presentándose una asociación entre segmentos de clase y movilidad social en este sentido. Así mismo, las aspiraciones de las mujeres por llegar a ser empresarias y dejar de recibir malos tratos por cuenta de sus superiores se ven contrariadas por cuenta de las formas particulares de subcontratación (que lejos de brindar una real independencia sujetan a los talleres al esquema productivo de las empresas), y de los estrictos, y *poco amables* controles ejercidos por los *visitadores de taller* que envían casi a diario las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

Fuentes secundarias

- Abramo, Laís, (1998), “Um olha de genero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas”, en: Laís A. y Rangel A., (comp.), *Genero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*, Sao Paulo, ALAST.
- Alonso, Luis E., (2000), *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid, Fundamentos.
- Alonso H., José A., (1991), *Mujeres maquiladoras. Microindustria doméstica*, México, Fontamarrá.
- Alzate Arias, Ligia Inés, (2005), “Género, mujer y saberes”, *Cultura & Trabajo*, N° 67, Medellín, Escuela Nacional Sindical, pp. 14-19.
- Arango, Luz Gabriela, (1991), *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*, Medellín, Universidad de Antioquia.
- _____, (2004), “Mujeres, trabajo y tecnología en la economía global”, *En Otras Palabras*, N° 13-14. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Aréchiga, Bernardo y Ramírez José Carlos, (comp.), (1990), *Subcontratación y empresas transnacionales. Apertura y reestructuración en la maquila*, México, Fundación Friedrich Ebert y Colegio de la Frontera Norte.
- Barajas E., Rocío, y Rodríguez, Carmen, (coord.), (1989), *Mujer y trabajo en la industria maquiladora de exportación*, México, Fundación Friedrich Ebert.

- _____, (1990), “La mujer ante la reconversión productiva: el caso de la maquiladora electrónica”, en: González Aréchiga, Bernardo y Ramírez, José Carlos, (comp.), *Subcontratación y empresas transnacionales. Apertura y reestructuración en la maquila*, México, Fundación Friedrich Ebert, y Colegio de la Frontera Norte.
- Bateman, Catalina, y Guevara, Javier, (2003), “Empresa textil-de ropa masculina”, *Reportes financieros*, Bogotá, Universidad de los Andes.
- Benería, Lourdes, (s.f.), “La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres”, en: Abreu Alice, *Globalización, género y trabajo*, México, ISIS Internacional.
- _____, (s.f.), *Reproducción, producción y división sexual del trabajo*.
- Betancur, María Soledad, (coord.), (2001), *Globalización: cadenas productivas y redes de acción colectiva. Reconfiguración territorial y nuevas formas de pobreza y riqueza en Medellín y el Valle de Aburrá*, Tercer Mundo, Instituto Popular de Capacitación y Academia Suiza de Ciencias Sociales y Humanas, Santafé de Bogotá.
- Betio, Francesca, (s.f.), *Segregación y debilidad. Hipótesis alternativas en el análisis del mercado de trabajo*.
- Blanch, Josep M., (coord.), (2003), *Teoría de las relaciones laborales*, Barcelona, Editorial UOC.
- Bptero Campuzano, Libardo, (1992), “Las maquilas en colombia”, *Deslinde*, N°12, Bogotá, pp. 67-76.
- Bourdieu, Pierre, (2000), *La dominación masculina*, Buenos Aires, Akal.
- _____, (1999), *El sentido práctico*, Buenos Aires, Akal.
- Brannon, Jeffrey y Lucker, William, (1990), “The Impact Of Mexico’s Economic Crisis On The Demographic Composition Of The Maquiladora Labor Force”, en: González-Aréchiga, Bernardo y Ramírez, José Carlos, (comp.), *Subcontratación y empresas transnacionales. Apertura y reestructuración en la maquila*, México, Fundación Friedrich Ebert y Colegio de la Frontera Norte.
- Cagatay, Nilufer, (1999), *Incorporación de género en la economía*. Ponencia para la reunión de expertas del Worl Survey on the Role of Women in Developmen, Ginebra, Suiza.

- Camcho Reyes, Karina, (2005a), *Las relaciones laborales ante la crisis de la sociedad salarial*, (s.e.).
- _____, (2005b). *Teoría de la dominación y la violencia simbólica*, (s.e.).
- _____, (2006). *Impacto del comercio de flores sobre los derechos laborales y el desarrollo humano sostenible en la Sabana de Bogotá*, Madrid, Solidaridad Internacional.
- Campaña Ropa Limpia (comp.), (1999), *Deshaciendo la madeja. Testimonios sobre la explotación laboral en el sector textil*, Barcelona, Icaria.
- Cardona, Marleny, (2002), *Impacto de las redes industriales en la política sectorial: el caso de los alimentos, textiles-confecciones y metalmeccánico en el Valle de Aburrá*, Medellín, Eafit.
- _____, *Las cadenas productivas en la industria maquiladora de la exportación del vestido*.
- Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo, (1990), “Mercado internos de trabajo ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras”, en: González-Aréchiga, Bernardo y Ramírez, José Carlos, (comp.), *Subcontratación y empresas transnacionales. Apertura y reestructuración en la maquila*, México, Fundación Friedrich Ebert y Colegio de la Frontera Norte.
- Castel, Robert, (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Comas D’Argemir, Dolors, (1995), *Trabajo, género y cultura. La construcción de las desigualdades entre hombres y mujeres*, Barcelona, Icaria.
- Díaz, Ximena, (1999), “Acumulación flexible en la confección y empleo femenino”, en: Montero, C., et all, (ed.), *Trabajo y empleo: entre dos siglos*, Caracas, Nueva Sociedad.
- _____, (2004), “La flexibilización de la jornada laboral”, en: Todaro, Rosalba, y Yáñez, Sonia, (ed.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer
- _____, y Yáñez, Sonia “La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario como fuente de precarización del empleo femenino”, *Documento de Trabajo*, Santiago, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

- Dombois, Rainer, (2002), “¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades de industrialización temprana”, en: Centro de Estudios de Mujer, *Cambios en el trabajo: Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*, Santiago, CEM.
- Dombois, Rainer y Pries, Ludger, (1995), “¿Necesita América Latina su propia sociología del trabajo?” en: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 1, N° 1.
- Domínguez Villalobos, Lilia y Brown Grossman, Flor, (1990), “Nuevas tecnologías y división internacional del trabajo: el caso de la industria maquiladora de exportación”, en: González-Aréchiga, Bernardo y Ramírez, José Carlos, (comp.), *Subcontratación y empresas transnacionales. Apertura y reestructuración en la maquila*, México, Fundación Friedrich Ebert y Colegio de la Frontera Norte.
- Farné, Stefano, (2003), *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*, OIT.
- Feres N., María E., (s.f), *Multinacionales y trabajo decente*.
- Giddens Anthony, *Sociología. El trabajo y la vida económica Desempleo trabajo de la mujer y economía sumergida*.
- Giraldo, Yaqueline, (1997), *Tecnología para “empresa productora de ropa interior”*. Año 2025, Universidad de Antioquia, tesis de ingeniería industrial.
- González, Bernardo y Ramírez José Carlos, (1990), “Perspectivas estructurales para la subcontratación en México”, en: González-Aréchiga, Bernardo y Ramírez, José Carlos, (comp.), *Subcontratación y empresas transnacionales. Apertura y reestructuración en la maquila*, México, Fundación Friedrich Ebert y Colegio de la Frontera Norte.
- Haque, Amin Amirul y Ramos, Sandra, (1999). “Condiciones laborales del textil en los países del sur”, en: Campaña Ropa Limpia, (comp.), *Deshaciendo la madeja. Testimonios sobre la explotación laboral en el sector textil*, Barcelona, Icaria.
- Hartman, Monika, (2001), Informe investigación a la cadena textil-confección en Colombia, www.ibce.org.bo/Documentos/InfoCol-Textil.doc, CEPROBOL, Colombia.

- Jaramillo, Alberto, et. all, (1996), *Apertura e industria en el Valle de Aburrá*, Medellín, Eafit.
- Martín, Francisco, (2003), *La moda, un tejido de injusticias. ¿Dónde queda el respeto a los derechos laborales?*, Barcelona, Campaña Ropa Limpia, Setem.
- Martínez Becerra, Carlos, (2005). “La economía colombiana hacia la maquilización”, *UN Periódico*, Universidad Nacional de Colombia, N° 84, p. 3.
- Mendonça, María Luisa, (2004), “La presencia militar de los Estados Unidos en América Latina”, *América Latina en Movimiento*, N° 385-386, pp. 19-22. www.revistapueblos.org/article.php?id_article=55.
- Ministerio de Desarrollo Económico, (1996), *Acuerdo sectorial de competitividad cadena textil confecciones. Informe del progreso*, Bogotá, Mindesarrollo.
- Moyano, Gerardo, (2004), *Textileros competirán sólo sin son estratégicos*, www.lartepublica.com.
- OIT, (2003), *Coloquio internacional de trabajadores sobre el trabajo decente*, Ginebra, Documento de información.
- _____, (2005a) *Effect given to the recommendations of the committee and the governing body*, www.oit.org.
- _____, (2005b) *Informe provisional*, www.oit.org.
- Reina, Manuel y Camacho, Karina, (2006), “La globalización contrariada. Trabajo, territorio y dominación en la floricultura de la Sabana de Bogotá”, *Revista Colombiana de Sociología*, No 27.
- Rangel, Alice, (1995), “América Latina: Globalización, género y trabajo”, en: Todaro, Rosalba y Rodríguez, Regina, (ed.), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Santiago de Chile, ISIS, pp. 79-92.
- Revista Cambio, (2005a), “Con cara de fiesta”, *Cambio*, N° 632, (ago. 8-15 pp. 44-45).
- _____, (2005b) “Recortando terreno”, *Cambio*, N°. 632, (ago. 8-15, p. 46).
- Rizek, Cibele, y Leite, Marcia, (1998), “Dimensoes e representacoes do Trabalho Fabril Femenino”, en: Laís A. y Rangel A., (comp.), *Gene-re e Trabalho Na Sociologia Latino-Americana*, Sao Paulo, Alast.

- Rodas, Julieta, (2006), *En contra del acoso y maltrato laborales. Una norma busca prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión que se pueden ejercer en ambientes de trabajo*. www.elempleo.com.
- Roldán, Martha, (1993), “Nuevos desafíos a la teoría y práctica de la investigación sociológica feminista de la década de los noventa. (Innovaciones tecnológicas en la esfera productiva, reestructuración industrial y relaciones de género en tiempos de crisis)”, en: Filgueira, Nea (comp.), *Mujeres y trabajo en América Latina*, Madrid, Iepala.
- Safa, Helen, (1995), “Reestructuración económica y subordinación de género”, en: Todaro, Rosalba y Rodríguez, Regina, (ed.), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Santiago de Chile, ISIS, pp. 161-179.
- Sánchez, Olga Amparo y Cardona, Clara Elena, (2004) *El ALCA y los derechos de las mujeres: un horizonte de negaciones*, Bogotá, Plataforma Colombiana de Derechos Humanos Democracia y Desarrollo.
- San Martín, Ulpiano y Jiménez, Claudia, (1999), “El papel de la OIT ante la globalización”, en: Campaña Ropa Limpia, (comp.), *Desahaciendo la madeja. Testimonios sobre la explotación laboral en el sector textil*, Barcelona, Icaria.
- Sarmiento, Libardo y Vargas, Hernán, *El trabajo de las mujeres en Colombia*.
- Silverman, Jana, (2005), “La responsabilidad social empresarial. Más allá de lo voluntario”, *Cultura y Trabajo*, N° 67, Medellín, Escuela Nacional Sindical, pp. 4-9.
- Sinratextil Medellín, (2000?) *Análisis Económico de la Industria textil y de Confección*, Medellín, (s.e.).
- Tamayo T., César Eduardo, y Sánchez, Diana, (2003), “La maquila y la producción de confecciones en el Valle de Aburrá”, *Ruido Blanco*, N° 2, Medellín, Eafit, pp. 7-22.
- Todaro, Rosalba, (2004), “Ampliar la mirada: Trabajo y reproducción social” en: Todaro, Rosalba, y Yáñez, Sonia, (ed.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

- Van Eijk, Janneke, (1999), “Los códigos de conducta independientes. Una alternativa”, en: Campaña Ropa Limpia, (comp.), *Deshaciendo la madeja. Testimonios sobre la explotación laboral en el sector textil*, Barcelona, Icaria.
- Vidal-Villa, José María, y Casals, Muriel, (1999), “Los efectos de la globalización económica”, en: Campaña Ropa Limpia, (comp.), *Deshaciendo la madeja. Testimonios sobre la explotación laboral en el sector textil*, Barcelona, Icaria.
- Vildoso, Carmen, (1998), “Las gerentas. Mujeres empresarias en micro y pequeñas empresas de confecciones en Lima”, en: Laís A. y Rangel A., (comp), *Genero e Trabalho Na Sociologia Latino-Americana*, Sao Paulo, Alast.
- Yáñez, Sonia, (2004), “Escenarios de flexibilidad laboral y formas de empleo flexible en un estudio de empresas”, en: Todaro, Rosalba, y Yáñez, Sonia, (ed.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer.
- Yáñez, Sonia, (2004) “La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción”, en: Todaro, Rosalba, y Yáñez, Sonia, (ed.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer

Fuentes primarias

Artículos y prensa

- Arango Castrillón, Luis Germán, (2004), *Investigación de mercados sobre capacitación en máquina plana fileteadora y recubridora*, Medellín, FEPI.
- Arias Giraldo, Fabio, (2005), *Colombia: circular de solidaridad*, www.union-network.org, septiembre 13.
- Buriticá, Patricia. (2005), “El trabajo de las mujeres en la globalización y los acuerdos comerciales”, ponencia elaborada para la Primera Cumbre Internacional de Liderazgo Femenino. “Mujeres, liderazgo y nuevas propuestas de integración”. Universidad Externado De Colombia, Bogotá, marzo.
- Colombiamoda, (2006), *Medellín, ciudad textil y de moda de Colombia*, www.colombiamoda.com/noticias/008.htm, mayo.

- Colprensa, (2006), *La maquila en la industria textil es cosa del pasado*, www.elcolombiano.com.co.
- Cubillos F., Rosalba, (2006), “*Necesitamos que promesas se conviertan en realidades*”, www.larepublica.com, jul. 19.
- _____, (2004), *Tiempo es corto para tema de desgravación: Ascoltex*, www.larepublica.com, sept. 22.
- El Colombiano, (2004), *El 2003, un muy buen año para Everfit-Indulana*, www.elcolombiano.com.co.
- _____, (2005a), *La maquila en la industria textil es cosa del pasado*, www.elcolombiano.com.co.
- _____, (2005b), *Empresa productora de ropa interior” exportará a Europa desde su sede en Barcelona*, www.elcolombiano.com.co.
- _____, (2006), *Empresa textil-de ropa masculina le sacará todo el jugo al TLC*, www.elcolombiano.com.co.
- El Tiempo, (2005), *Colombiamoda también es una vitrina para las pymes*, www.eltiempo.com.
- García, Nieves, (2006), *Mujer nueva.org, Revolución silenciosa: mujer y trabajo*, www.colombia.indymedia.org.co.
- Inexmoda, (2005), *Las mujeres quieren horarios flexibles, evaluación por objetivos, mejores servicios sociales y que no se penalice la maternidad*, www.inexmoda.org.co.
- La Nota Económica, (2005), *Posible integración (entre Indulana y Fabrisedas S.A.)*, www.lanota.com.co.
- La República, (2005), *Cadena algodón, fibras, textil, confecciones en Colombia*, www.larepublica.com.
- _____, *La procesión “interior” en:* www.la-republica.com.co.
- La República, (2004), *Excepciones para zonas francas*, www.larepublica.com.
- La República, (2004), *Miden impacto social (informe del estudio de la Cámara de Comercio de Medellín, sobre el impacto del TLC en Antioquia)*, www.larepublica.org, jul. 29.
- Maquila Solidarity, *Plataforma de la RSE*, www.maquilasolidarity.org.
- Oxfam, (s.f.), *Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizada*.

- Portafolio, (2006), *Empresa productora de ropa interior, 50 años de fidelidad interior*, en: www.portafolio.com.co.
- Raigoso Rubio, Angélica, (2005), *Cadena textil: aún no hay unidad para la negociación*, www.colombiacompite.gov.co, mar. 16.
- Rodríguez, Carlos, (2005a), *Sigue en aumento el empleo precario*, Comunicado de oct. 1, Central Unitaria de Trabajadores.
- Rodríguez, Carlos, (2005b), *Las cooperativas de trabajo asociado contra el sindicalismo*, Central Unitaria de Trabajadores.
- Rodríguez, Carlos, (2005c), *Acuerdo contra la pobreza exige real responsabilidad social de las empresas*, Comunicado abr. 29, Central Unitaria de Trabajadores.
- Summit Communications, Colombia, (2005), *Consumer Respect Is Key to Success*, web site, dic.
- Sinratextil, seccional Medellín, (2005), *Despido masivo en “Empresa textil-de ropa masculina”*, www.indymedia.org., dic.

Páginas web de las tres empresas estudiadas

Entrevistas

- 1 a especialista en salud ocupacional de la ENS
- 1 a especialista en salud ocupacional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas – Bogotá
- 2 a investigadores sociales
- 1 a abogado Centro de Atención Laboral CUT
- 4 a empresarios/as de la ciudad y dirigentes de gremios
- 3 empresarios/as grandes empresas
- 2 a sindicatos de industria (Sinratextil y Sinratexco)
- 2 a sindicatos de base
- 2 a sindicalistas de la CUT
- 1 a capacitadora FEPI
- 1 a directora de FEPI
- 1 a director capacitación Esumer
- 1 a capacitador Esumer
- 4 a trabajadoras/es directamente vinculadas²⁷ a las empresas en cuestión
- 9 a propietarias de talleres

27. Por “directamente vinculadas” se entiende las trabajadoras que laboran dentro de la empresa, indistintamente del ente con quien firmen su contrato.

- 1 a cooperativa de confecciones
- 1 a grupo de (5) microempresarios/as de la capacitación de Esumer
- 4 a trabajadoras de maquilas de las empresas en cuestión
- 2 a trabajadoras de maquila ajenas a las empresas mencionadas, pero profundas conocedoras de esta actividad.

Estadísticas

Encuesta FEPI

Informe ANIF sobre el sector de confecciones para el año 2005

Balance financiero de las empresas en cuestión. Superintendencia de Sociedades

Encuesta Anual Manufacturera DANE 2003

Muestra Mensual Manufacturera DANE

Encuesta Continua de Hogares DANE

La confesión de un actor o institución social refiere a un examen de conciencia que dé cuenta de su dinámica general, y especialmente de sus aspectos negativos, un acto de contrición que lo conduzca a enmendar los errores cometidos. No obstante, estas confesiones del sistema maquilador de confecciones están lejos de ser un producto intencional del actor. Como en muchos sistemas sociales (sino en todos) que implican explotación y diferenciación, es inútil esperar que el sistema maquilador de confecciones admita sus culpas; de allí la tarea de la persona investigadora social por develar su dinámica y carácter, esto es lo que se presenta en el siguiente escrito.

Con él, el conjunto de personas dominadas por el sistema tendrá una herramienta más para impartir la penitencia que ha de transformar la estructura y dinámica que se expondrán a continuación (contando con aspectos que — como en toda confesión— puedan haber quedado en el adicional pecado de la omisión).



ensayos laborales 17

EDICIONES
chens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

ISBN 958820748-7



9 789588 207483