



Revista de Ciencias Sociales (Ve)

ISSN: 1315-9518

cclemez@luz.ve

Universidad del Zulia

Venezuela

Añez Hernández, Carmen

Las estrategias de flexibilización laboral en las empresas de confección de ropa

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XII, núm. 3, septiembre-diciembre, 2006, pp. 534-547

Universidad del Zulia

Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28014478009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Las estrategias de flexibilización laboral en las empresas de confección de ropa*

Añez Hernández, Carmen**

Resumen

Las empresas de confección de ropa en el marco del mercado global, han reestructurado sus tradicionales formas de producción rígidas, asumiendo un nuevo paradigma de producción flexible, con el cual la fuerza de trabajo comienza a sentir los cambios referidos a la desregulación de la mayoría de los aspectos básicos de la relación laboral. En este contexto de cambio, el trabajo tiene como propósitos explorar teóricamente el comportamiento de dichas empresas ante las exigencias de la nueva economía mundial, las estrategias flexibilizadoras aplicadas en las relaciones laborales y su repercusión en los beneficios laborales de los trabajadores. La metodología consistió en una revisión bibliográfica sobre las estrategias de flexibilización laboral e identificar su aplicación en las empresas extranjeras de confección de ropa, permitiendo caracterizarlas y prefijar una posición teórica sobre el objeto de estudio. Los resultados reflejan, que en las empresas de confección de ropa se consolida y legitima la flexibilización, lo que significa reestructurar el trabajo, la extensión de la jornada, la remuneración, la forma de contrato y la terminación de la relación laboral. Por lo tanto, se concluye que dicha situación propicia una nueva modalidad de administrar la fuerza de trabajo, adaptándola a las exigencias de las empresas, cuyo objetivo es extraerle mayor cantidad de valor, sin importar la calidad de las condiciones de trabajo, acentuándose la explotación y precarización.

Palabras clave: Estrategias flexibilizadoras, relaciones laborales, maquila, trabajo domiciliario, precarización, empresas de confección de ropa.

Flexibilization Strategies in Garment Manufacturing Companies

Abstract

Garment manufacturing companies have restructured their traditionally rigid production forms in the framework of the global market, assuming a new paradigm of flexible production, with which the workforce begins to feel the changes related to de-regulation of most of the basic aspects of labor relations. In this context of change, this paper purports to explore theoretically the behavior of said companies faced with the demands of the new world economy, flexibilization strategies applied to labor relations and their repercussion on workers'

Recibido: 05-09-29 • Aceptado: 06-06-20

* Este trabajo es parte de los resultados parciales del Programa de Investigación Estrategias de Modernización Empresarial. Desarrollado en el Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Financiado por el CONDES.

** Socióloga. Magíster en Intervención Social. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.
E-mail: carmenanez@hotmail.com

benefits. The methodology consisted of a bibliographic review of strategies for making working conditions flexible and identifying their application to foreign garment manufacturing companies, permitting their characterization and prefixing a theoretical position on the object of the study. Results reflect that garment manufacturing companies consolidate and legitimize flexibilization, which means restructuring the work, the length of the workday, pay, the forms of contracts and termination of the labor relationship. Conclusions were that the aforesaid situation propitiates a new way of administering the workforce, adapting it to the demands of the companies' whose objective is to extract the greatest value from the workers without regard for the quality of working conditions, thereby accentuating exploitation and the creation of precarious circumstances.

Key words: Flexibilization strategies, labor relations, assembly, work at home, precarious circumstances, garment manufacturing companies.

Introducción

Desde hace varios años las estrategias flexibilizadoras en el mundo laboral han ganado espacio en las tendencias y reflexiones de las teorías económicas, sociológicas, laborales, entre otras, así como, en la concepción de los diferentes actores que interactúan en el mercado, vale decir; el empresario, el Estado y los trabajadores.

Para el empresario la flexibilidad es una estrategia empresarial que tiene como propósito adaptar la fuerza laboral a las condiciones del mercado, lo cual implica ir en contra del trabajo colectivo y de las conquistas laborales que por derecho corresponde a los trabajadores. Esta estrategia se está introduciendo en las empresas latinoamericanas, para tal efecto, se han reformado las normas legales que rigen las relaciones laborales, abriendo importantes espacios para formalizar contratos atípicos, modificación de honorarios y otros elementos, que potencian la gestión moderna de recursos humanos.

En este sentido, el sector empresarial de acuerdo a Contreras (2000:36), "*cuenta con el apoyo de las políticas estatales para la desregulación de las condiciones de empleo en los mercados de trabajo externos, en tanto los empresarios se ocupan de la reorganización de los mercados internos*". Este apoyo

por parte del Estado obedece, a crear las condiciones para atraer inversiones extranjeras, introducir tecnología, adaptar nuestras empresas al mercado global, con el objetivo de dinamizar la economía y competir a nivel internacional.

Para el trabajador la flexibilización implica la pérdida de los beneficios conquistados a través de largas luchas, debido fundamentalmente a la redefinición de los puestos de trabajo, las nuevas formas de contratación, la rotación de tareas, la adecuación de los esquemas salariales a la productividad, la minimización de los beneficios, la pérdida del derecho a un empleo estable, entre otros, lo que se está convirtiendo en la precarización de sus condiciones laborales y por ende, de su vida cotidiana.

Con diferentes posiciones de los actores sociales, el tema de la flexibilidad ocupa un lugar privilegiado en los debates de la reestructuración económica, productiva y laboral. De acuerdo a Díaz (1996), hay una tendencia irreversible hacia la flexibilidad de los sistemas productivos y de las empresas, dada la creciente incertidumbre de los mercados de bienes, y de trabajo, de los desafíos impuestos por la globalización, y de las grandes transformaciones inducidas por la difusión de nuevas tecnología.

La tendencia flexibilizadora viene afectando al trabajador por ser el eslabón más débil de la cadena productiva, ya que el nuevo trato

que se está imponiendo tiene como finalidad eliminar la rigidez de las relaciones laborales, para adecuarlas a las condiciones cambiantes de la economía y del mercado. Esto significa romper con el enfoque proteccionista e imponer un paradigma que favorece al capital, quien desmejora las condiciones de los trabajadores, con el fin de reducir los costos laborales.

Ante este enfoque, con la flexibilización de las relaciones laborales se pretende expandir el empleo a tiempo parcial, subcontratado, temporal, entre otras formas de contratación, disminuyendo la importancia que se le ha asignado históricamente al empleo estable y protegido, visualizándose la tendencia hacia la precarización del empleo y del trabajador. En este orden de ideas, Contreras (2000:37), señala que, *“el discurso de la flexibilización se convierte así en la nueva ideología empresarial mediante la cual se pretende justificar la inseguridad y la inestabilidad en el mercado de trabajo”*.

Esta realidad no escapa a los trabajadores de las empresas extranjeras de confección de ropa. Grandes firmas como Cortefiel, Zara, Mango, NIKE, entre otras, han introducido a millones de personas en el mercado de trabajo bajo condiciones atípicas, entre las cuales se destacan; salarios precarios, sin seguridad social, sin contratos formales, contratos a destajo, jornadas laborales excesivas y obligación de trabajar horas extras para tener listo los pedidos. Estos trabajadores debido a su forma de contrato ven muy reducidas su capacidad de defenderse de la explotación y precariedad, al negárseles el derecho a la afiliación u organización de sindicatos y a la negociación colectiva, situación que los deja desprotegidos y vulnerables a las decisiones y abuso de los dueños de las empresas. *“Los trabajadores*

que están al final de la cadena de producción soportan la peor parte. Los directores de las fábricas los hacen trabajar más, producir más, en menos tiempo y a cambio de menos dinero ni de otro tipo de beneficio” (Trabajadores de la Empresa NIKE, 2004:6).

Teniendo en cuenta los lineamientos antes señalados, surgen las siguientes interrogantes: ¿Cómo se adecuan las grandes empresas de confección de ropa al contexto de la nueva economía? ¿Qué están realizando las empresas extranjeras de confección de ropa en materia de flexibilización laboral? ¿Cómo están aplicando la flexibilización? ¿Qué efectos se están produciendo en los trabajadores?

1. Las empresas de confección de ropa en el contexto de la nueva economía

1.1 Reestructuración del proceso productivo

La industria de la confección de ropa ha llegado a ser una de las actividades económicas más rentable del mundo. En sus inicios y hasta finales de los años 70, las empresas europeas y norteamericanas dedicadas a la actividad de la confección producían la ropa en estos países. En estas unidades de producción se realizaban todos los pasos para la confección de su ropa, desde el corte de la tela hasta el acabado. Para llevar a cabo la producción tenían contratados muchos trabajadores europeos y norteamericanos, responsabilizándose la propia empresa de sus salarios, su seguridad social y sus condiciones de trabajo.

Este modelo de producción cambia a principios de los años 80. Con el auge de la globalización y las nuevas estrategias de producción, comercialización, de innovación tecnológica, de competencia, que impone la expansión del mercado, las empresas quedaron

obsoletas, debido a la rigidez de sus estructuras organizativas, de sus procesos y de la forma de establecer las relaciones con sus trabajadores. Ante esta rigidez y la poca capacidad de adaptación ante las nuevas reglas, muchas empresas desaparecieron, mientras que otras para mantenerse y expandirse en el mercado se orientaron hacia la flexibilización, reestructurando sus organizaciones, despidieron gran parte de sus trabajadores y modernizaron sus procesos, trasladando parte de estos a otros países, originándose la dispersión o fragmentación de las actividades y fases del proceso productivo. Por consiguiente, las nuevas formas de producción flexibles revolucionaron a las tradicionales empresas, entre ellas las de confección de ropa. Al respecto, Henríquez y Requelme (2003:34), señalan que, *“el proceso de dispersión de los diferentes pasos de la confección de una prenda ha sido exagerado. Las empresas o los talleres se han especializado en alguno de los pasos: cortar, teñir, coser, poner la etiqueta, empaquetar (...) Ello provoca que durante su elaboración la prenda pueda viajar muchos kilómetros”*.

Las empresas ante las exigencias y cambios del entorno económico y en su afán por la competitividad en los mercados internacionales, dejaron de producir en masa para asumir la producción flexible; que no es más la puesta en práctica de innovaciones en los procesos, en la tecnología para adaptarse, enfrentar las demandas y compartir riesgos en el mercado.

Bajo estas circunstancias se implementan nuevas directrices, entre ellas la *flexibilidad micro*, *“la cual está relacionada con la capacidad de adaptación de la empresa a las condiciones cambiantes de su entorno económico”* (Díaz, 1996:34). Entre los cambios más significativos se encuentra la *externalización* de algunas funciones o actividades que no se

consideran fundamentales dentro de la organización, o del proceso productivo, con la finalidad de abaratar costos y dedicarse a su función principal; como es la expansión y posicionamiento en los mercados internacionales. Para el logro de este propósito, las empresas desarrollan la capacidad de recurrir a la descentralización y subcontratación.

Con respecto a la descentralización, Coller (1997) la define, como el reparto de las distintas fases del proceso productivo en otros centros de trabajo, conformándose una red de empresas en la que cada una se especializa en una parte de la producción. En cuanto a la subcontratación, se entiende como el hecho de contratar otras empresas como clientes o a sujetos individuales que realizan una parte de la producción que anteriormente se realizaba en la empresa matriz.

Las empresas de confección de ropa utilizan generalmente la subcontratación, la cual opera desde las grandes a medianas empresas formales con otras de menor tamaño o, a través de empresas no formales, permitiendo a la empresa matriz reestructurar sus procesos y organización en función de las fluctuaciones del mercado, obteniendo como beneficio menores costos de producción y aumento de sus rendimientos. Para tal fin, utiliza distintas modalidades de subcontratación, tales como: las maquiladoras, los talleres informales y el trabajo en domicilio.

Esta tendencia hacia la subcontratación propicia la desintegración vertical de las empresas, formando cadenas productivas tanto nacionales como internacionales. Se busca por lo tanto, la producción y otras formas de organización más flexibles con trabajadores productivos, pero a bajo costo. Por consiguiente, de acuerdo a Solano (2000), la dirección empresarial se desplaza hacia el taller, tratando de aprovechar los mejores resultados

del trabajo colectivo e individual de la mano de obra contratada, buscando minimizar costos a partir de la flexibilización de la producción.

1.2. Externalización del proceso productivo

Entre las estrategias utilizadas por las empresas extranjeras de confección de ropa se encuentran las *maquilas*, constituyéndose en una de las modalidades preferidas de estas empresas para mejorar la competitividad internacional y aprovechar la fuerza de trabajo que ofrece sus servicios por menores salarios, específicamente la de los países subdesarrollados.

La maquila a pesar de ser una modalidad utilizada por el capital por más de tres décadas, se ha convertido en la nueva colonización masiva que deviene de los países periféricos o desarrollados hacia los subdesarrollados, situación que limita la calidad de vida de los trabajadores de dichos países. Esta estrategia, de acuerdo a Fernández (2002:12), no debe sorprender, “puesto que la idea de la maquila se basa en el atraso económico de los países donde se implantan, y la utilización de la mano de obra barata de las regiones más deprimidas del mundo”.

La maquila como estrategia o modalidad de la nueva forma productiva, es definida por Colussi (2004:1), “*como las empresas que inician, terminan o contribuyen de alguna forma en la elaboración de un producto destinado a la exportación, por lo tanto son un punto de la cadena dependiendo totalmente del exterior*”. Estas generalmente se ubican en zonas francas quedando prácticamente fuera de cualquier control gubernamental, sindical, o de los trabajadores. Bajo estas condiciones, la maquila tiene su boom y permite el auge de una industria textil y de confección

que se mueve en una línea de especialización, sustentada en inversiones nacionales y extranjeras, conformando cadenas globales tales como: Guess, Tommy, Lee, Sara, Polo, Levis, entre otras.

El traslado de partes del proceso productivo de las empresas de confección de ropa extranjeras hacia América Latina, tiene como intensión el posicionamiento en nuestros mercados, caso concreto es el de México, al respecto Juárez 82003:1), señala, que “*la reubicación de la industria norteamericana del vestido se tradujo para México -desde los años 80- en la posibilidad de que un segmento de la industria de la confección se desarrollara a partir de ensamblar prendas de vestir con diseños y telas cortadas e importadas desde EEUU, y por tanto fue en este contexto como se estimuló el crecimiento de la industrias de la confección de prendas de vestir (...) adoptando la maquila*”. Esta experiencia se traslada casi simultáneamente a otras fronteras latinoamericanas, centroamericanas y del caribe, tales como Brasil, Colombia, Perú, Bolivia, Haití, entre otros, lo cual garantiza la posibilidad de utilizar los insumos y fundamentalmente aprovechar el trabajo barato, especialmente de la mujer, las adolescentes y los niños, quienes obtienen salarios mínimos y laboran en condiciones deplorables. La utilización de la maquila en el mundo globalizado es fundamentalmente producir bienes o servicios por encargo de otras empresas, sin comercializarlos directamente.

Bajo estas condiciones la maquila en Latinoamérica y en el resto del mundo se expande silenciosamente, creando su infraestructura para satisfacer en tiempo, forma y calidad los requerimientos de los pedidos de las grandes empresas de confección, originando a su vez, su propio encadenamiento en circuitos al margen de la manufactura de las regiones.

En este orden de ideas, Juárez (2003:3) señala, “*que las plantas formalmente instaladas están acompañadas de una estructura de fabricación informal, cuya función en el proceso de producción es representar un mecanismo flexible en la cadena*”. Dicha flexibilidad se expresa en plantas medianas y pequeñas, “*acondicionadas*” para ejecutar cualquier parte del proceso de la confección de ropa, a costa de una fuerza laboral oprimida y flexibilizada al estilo de la del siglo XIX.

Otra estrategia utilizada es el *trabajo domiciliario o doméstico*, este surge a principios del proceso de industrialización y se estableció como una continuación del trabajo artesanal y familiar existente desde finales de la Edad Media. El trabajo a domicilio a pesar de ser una modalidad antigua de inserción laboral, permanece vigente y se ha tornado como la gran estrategia flexibilizadora para el manejo de la mano de obra fuera de la organización. Desde esta perspectiva, Henríquez y Riquelme (2003:23), definen el trabajo a domicilio como “*el que se realiza para un empleador o un contratista en virtud de un acuerdo, con arreglo al cual se efectúa el trabajo al exterior de la empresa o taller, en el lugar que elige el trabajador, que a menudo es su propio hogar*”.

Las modalidades de subcontratación a través de la maquila y el trabajo a domicilio, han permitido la descomposición de los procesos que operan más directamente en la organización, como la fragmentación de las fases de fabricación de los productos o la fragmentación al nivel más detallado de los flujos de actividades de la empresa. Se institucionaliza así, la *desverticalización* de la organización, pasando de una integración compleja, a una *empresa horizontal*, o *empresa red*. Bajo este modelo, “*las mayores marcas de ropa se centran exclusivamente en el diseño y la venta de*

su marca sub-contratando todas las actividades de fabricación” (Echeverría, 2000:12).

Por consiguiente, el nuevo proceso de producción en las empresas de confección se establece fuera de la organización y por ende, de una forma fragmentada, quedando conformado de la siguiente manera: la empresa madre (propietaria de la marca) diseña los productos y encarga su fabricación a una empresa manufacturera, maquila o trabajadores a domicilio. El propietario de la marca entrega el diseño y recibe un producto terminado. La empresa sub-contratada tiene que proveerse de los insumos necesarios para la elaboración del producto, encargarse de la fabricación de los componentes, del ensamble del producto final y del control de calidad. Por consiguiente, las empresas de confección de ropa descomponen los procesos, los subcontrata, distribuyéndolos entre las diversas zonas productivas del mercado mundial bajo un plan previo de optimización. Una vez que la empresa recibe el producto final se encarga de comercializarlo a través de su red mundial de distribución.

2. Flexibilización laboral

La flexibilidad laboral en los últimos años ha tomado auge dentro del sector empresarial, ante la necesidad de establecer nuevas relaciones con los trabajadores para reducir costos. Ahora bien, para dar cuenta de dicha flexibilización, se definirá como el conjunto de estrategias empresariales utilizadas para adecuar el recurso humano a la organización, caracterizada por la innovación en las formas de contratar, utilizar, organizar y administrar el trabajo. En resumidas cuentas, la flexibilidad laboral, “*se revela como un fenómeno que toca al conjunto de la vida del trabajador, sus espacios individuales y colectivos, con efectos*

marcados sobre el bienestar, la salud, la calidad de vida y del trabajo, así como el uso del tiempo no trabajado” (Echeverría y López, 2004: 5).

Bajo esta concepción, la flexibilización laboral es aplicada en las empresas fundamentalmente por dos razones: la primera, referida a la adecuación de la productividad a la diversidad del mercado. Ante esto, entran en juego las motivaciones organizacionales y productivas que demandan adaptaciones en el trabajo para obtener una producción más versátil adaptada a los volúmenes, productos y los cambios de la demanda, para lo cual la manifestación más evidente es la introducción de innovaciones tecnológicas. La segunda razón, está referida a la motivación del empresario a lograr una mayor rentabilidad, a través de *la reducción de costos*, que incluye el ajuste de los costos involucrados en la utilización del trabajo.

Es por eso que en las últimas décadas se han producido en las empresas de la confección de ropa importantes cambios en relación a la fuerza laboral. Dichas empresas ante la competitividad y las exigencias del mercado, han flexibilizado la función o actividad desarrollada por el trabajador, la extensión y distribución de la jornada de trabajo, la forma de remuneración, el tipo de contrato y la finalización de la relación laboral, estrategia que incide negativamente en los trabajadores, al quedar sumidos en una gran vulnerabilidad económica-social, y por ende, sin protección laboral.

2.1. Estrategias flexibilizadoras

La aplicación de las estrategias flexibilizadoras generalmente comienza con la *flexibilidad del trabajo*. Esto implica trasladar parte de la producción hacia terceros, estableciendo relaciones de producción con entidades externas como son las pequeñas

unidades productoras (talleres) y los trabajadores a domicilio, mediados por un contratista o intermediario. De esta forma las empresas matrices se deslastran de las responsabilidades laborales, ahorrándose el pago de horas extras, vacaciones, seguro social, entre otros beneficios, los cuales se pierden, ya que la empresa contratista establece relaciones de trabajo a través de contratos atípicos, con los cuales los trabajadores sólo reciben un salario precario con la consiguiente pérdida del puesto de trabajo.

La industria de la confección de ropa en la búsqueda de bajos precios y rápidos plazos de entrega, favorece las subcontrataciones a corto plazo, al respecto los trabajadores de la NIKE, señalan en un documento (2004:7), que *“la presión por recortar precios y las exigencias de entregas rápidas se transmite a los trabajadores de la cadena de producción, lo que se traduce en contratos a corto plazo, en salarios más bajos, condiciones de trabajo inadecuadas y violación de los derechos de los trabajadores”*.

La subcontratación pone fin a la figura de la empresa con gran número de trabajadores protegidos socialmente y con estabilidad laboral, dando paso *“a la ocupación de mano de obra fuera del esquema del contrato de trabajo de duración indefinida, mediante la utilización de modalidades contractuales que permiten disponibilidad fácil y barata del despido, como forma de adecuar al personal contratado a las variaciones del mercado”* (Echeverría y López, 2004:5).

Con base a la flexibilidad del trabajo a partir de la subcontratación, se han implantado nuevas *formas de contratación*, colocándose a la orden del día los contratos eventuales, a destajo, o de acuerdo al volumen de la producción. Las empresas contratantes emplean a corto plazo para evitar la responsabilidad le-

gal de cumplir con los beneficios de los trabajadores. Generalmente no se formaliza el contrato, lo que deja a los trabajadores sin posibilidad de reclamar cuando sus empleadores no cumplen los derechos laborales referidos a salario mínimo, jornada laboral, pago por horas extras, indemnización por despido, entre otras.

La proliferación de contratos eventuales lleva consigo las bases para flexibilizar la salida o despido del trabajador, el contratante tiene en sus manos la conclusión del contrato sin incurrir en costos sociales ni económicos. Sin embargo, en algunos casos este tipo de contrato se convierte en eterno para el trabajador productivo, la estrategia es despedirlo cuando termina el contrato, para luego contratarlo nuevamente por tiempo determinado, situación que no permite establecer una relación de trabajo estable.

En cuanto a la estrategia de flexibilizar la jornada laboral, esta tiene dos propósitos. Por una parte, persigue la desnormalización de la jornada diaria, semanal o anual y, por la otra, la discontinuidad cronológica de la jornada, lo que afecta el horario normal de trabajo. Esto obedece fundamentalmente a que las empresas tienen que optimizar el uso de los recursos materiales y humanos, mediante la prolongación del funcionamiento de las máquinas y extensión de la jornada de trabajo, de acuerdo a sus compromisos con el mercado o clientes, convirtiendo la extensión de la jornada de trabajo en uno de los principales problemas y preocupación de los trabajadores; ya que se ha hecho costumbre las jornadas interminables y la obligación de trabajar horas extraordinarias que en muchos casos no son retribuidas. Los trabajadores de la NIKE y ADIDAS (2003:23), señalan en sus relatos, “*que es habitual que los directores de fabricas obliguen a los empleados a trabajar entre 10 y 12*

horas, y en ocasiones hasta 16 ó 18, sin un mínimo de descanso. Cuando se acercan los plazos de entrega, se alarga el horario laboral. La semana de siete días laborales se está convirtiendo en la norma”. Aquí se presenta el fenómeno de cómo la alta o baja de la producción incide negativamente en los trabajadores, ya que la flexibilidad de la jornada de trabajo es utilizada como recurso de la productividad, “*cuya meta es la utilización intensiva y versátil de la fuerza de trabajo y sobre todo de su experiencia*” (Dombois y Pries, 1998: 70).

Por consiguiente, la elevada productividad exigida a los trabajadores se obtiene bajo condiciones de menor inversión de capital por trabajador. Lo que significa el incremento de la productividad como resultado de una mayor intensidad productiva, sin tomar en cuenta los costos reales que implica el esfuerzo realizado por el trabajador para cumplir con su cuota de producción. Esto puede interpretarse como una regalía a la empresa, a lo cual contribuye la organización de la producción en las maquiladoras, cuyos métodos de trabajo consumen y explotan a los individuos durante una jornada laboral que exige el mayor esfuerzo físico y mental.

Cuando la empresa requiere que los pedidos estén en el tiempo justo, se recurre a la flexibilidad funcional, modificándose las tareas. El trabajador o grupo de trabajadores se integran a un mayor número de responsabilidades y habilidades, sin percibir ningún tipo de retribución económica por ejecutar actividades paralelas a las que exige su contrato.

A pesar del esfuerzo que realiza el trabajador para cumplir con la producción asignada y extra, el salario obtenido queda cada vez más rezagado, alcanzando los niveles más bajos, debido en primer lugar, a las condiciones en que se contrata, lo que permite al empresario fijar unilateralmente el precio de la

venta de la fuerza de trabajo. En segundo lugar, a la alta exclusión que existe en el mercado de trabajo, situación que presiona a que los salarios se flexibilicen, cuya tendencia es a la baja. De acuerdo a Barrios (2004: 91), *“el valor de la fuerza de trabajo es reflejo de la necesidad del capitalista de extraer trabajo al salario más bajo posible”*, sin ningún tipo de seguridad social.

Las estrategias de flexibilización laboral son más evidentes en la relación que se establece con los trabajadores a domicilio. En este tipo de relación al contratado se le traslada todos los costos de producción. Las actividades se realizan fuera de la empresa, por lo general en el hogar del trabajador, quien asume el alquiler o la renta de su casa, el pago de los servicios y todos los gastos que se ocasionen. De allí pues, como señala Tijoux (2004:9), *“con el ingreso del trabajo, la casa se abre para dar lugar a la máquina, bobina de hilos, ropa cortada. Deben correrse los muebles y transformarse las habitaciones de uso diario hasta convertirse la casa en un taller”*, al hogar entra silenciosamente la fábrica con el acuerdo de la familia.

Por otra parte, la empresa no suministra los medios de producción, el trabajador es dueño de la maquinaria y los insumos, cargando con los costos referidos a la adquisición de materiales, mantenimiento, reparación y sustitución de la maquinaria o herramientas. El contrato entre el trabajador a domicilio y la empresa es informal, no apareciendo en las nóminas de empleados, ni disfrutando de los beneficios que otorga la empresa matriz. Los riesgos que la producción implica no tienen cobertura alguna, el trabajador a domicilio tiene que enfrentarlos y resolverlos, tales como defectos de producción, accidentes de trabajo, pago de personal en el caso que lo necesite, entre otros. El salario es en base a unidad pro-

ducida o por tarea terminada, lo que implica que no se vende la fuerza de trabajo, sino el producto o servicio realizado. Estos son indicadores esenciales para tener idea respecto al tipo de relación laboral y el tipo de empleo que están ofreciendo las empresas de confección.

La situación laboral que se genera con la maquila y el trabajo a domicilio, se agudiza cuando los trabajadores no tienen el derecho a pertenecer a una organización sindical u organizarse para formarlos. En el modelo de negocio de la confección, el sindicato es considerado perturbador de los intereses de los dueños de las empresas o marcas, delineando como estrategia *la negación de la sindicalización de sus trabajadores*.

Para neutralizar los sindicatos o su organización, las empresas recurren a contratos atípicos de la fuerza de trabajo, recurso que utilizan no sólo para reducir costos, sino también para segmentar a la clase trabajadora, logrando dividirla al máximo, acentuando el proceso de individualización y rompiendo con la solidaridad de clase. Así mismo, se recurre a la ampliación de la jornada de trabajo. Esta a menudo comienza en la madrugada y se alarga hasta altas horas de la noche, lo cual dificulta la captación de miembros para la organización sindical. De esta manera, las empresas encuentran menos oposición a los métodos de trabajo y a cualquier medida antiobrero que se pretenda introducir. Como señala Sánchez (2005:22), *“se ha logrado imponer en la clase trabajadora el individualismo, cada sujeto que no este dentro de las direcciones o sea dueño de capital, debe controlarse y tratarse como minusválido para que no intervenga y modifique las reglas del juego establecidas por la clase dominante”*.

La violación al derecho a la sindicalización crea las condiciones para que las empresas de confección implementen estrate-

gias flexibilizadoras, cuyo resultado entre otros, es la explotación y precarización de los trabajadores, quienes se hallan en el último eslabón de la cadena de producción, caracterizándolos como sujetos que tienen menor o casi nula poder de negociación, específicamente cuando se trata de discutir sus derechos colectivos, o reclamar los atropellos a los que son sometidos.

En definitiva, las estrategias flexibilizadoras prosperan gracias al poder de negociación de las grandes marcas mundiales sólo con las empresas intermediarias o subcontratadas, con la finalidad de posesionarse en el mercado mundial a costa de contratos baratos, de la disminución de los tiempos de los pedidos, de mantener bajo los costos de producción, salarios precarios, organizaciones sindicales debilitadas, entre otras.

Dentro de esta perspectiva, se hace evidente que la flexibilización acelera el crecimiento de la reserva de mano de obra barata y desprotegida, sobrepasando la demanda que las empresas requieren en el mercado de trabajo, de allí pues, que las condiciones de producción y laborales queden totalmente subordinadas a las estrategias de optimización o racionalización de costos de las grandes empresas transnacionales.

3. Repercusión de la flexibilización laboral en los trabajadores

El poder económico con la globalización se ha monopolizado más que nunca, las empresas de confección de ropa compiten por ampliar sus mercados, mientras los trabajadores compiten ofreciendo su fuerza de trabajo por salarios mínimos sin ningún otro beneficio, quedando así atrás las conquistas y luchas por un empleo digno y estable.

Las maquiladoras ante la desverticalización de las grandes marcas de confección han crecido cuantitativamente a nivel mundial. En el caso de México, así como en el resto de América Latina, Centroamérica y el Caribe, *“las maquilas son llamadas talleres del sudor y crecen a un ritmo acelerado que la industria en su conjunto. Ocho de cada diez nuevos empleos en Argentina están en negro, sin ninguna protección legal”* (Galeano, 2001:2), es decir, están empleando trabajadores de la misma forma que lo realizan las empresas dedicadas a diferentes ramas de la actividad económica, *“presos del miedo que sirve a los empleadores para reducir sus costos de mano de obra y multiplicar la productividad, el dios del mercado amenaza y castiga”* (Galeano, 2001:4). Esta estrategia obedece a una de las directrices del nuevo orden económico. Las empresas independientemente de su razón social deben aplicarla para poder producir y competir con bajos costos en los mercados nacionales e internacionales.

En las maquiladoras textiles la mano de obra más explotada es la mujer. De acuerdo a la UNICEF (2003:3), *“se calcula que el 80% de los trabajadores son mujeres. En la mayoría de los casos llegan de zonas rurales y son mujeres que han abandonado sus estudios por conseguir dinero para llevarlo a casa”*. La mujer en estas unidades de producción es considerada como de segunda categoría, sus condiciones laborales son precarias, lo que significa entre otras cosas, la intensidad del trabajo y el desmejoramiento de las condiciones socioeconómicas. Por su condición en la sociedad se encuentra más vulnerable a la explotación patronal, la sumisión ha sido parte de su socialización, es decir, obedece y acata las ordenes de los padres, hermanos y esposos, así que el patrono es otro hombre más al que hay que obedecer, ya que tiene la potestad de sancio-

nar o castigar. En atención a esta problemática, Tijoux (2004:11), señala que cuando las trabajadoras se atrasan en sus labores, “el intermediario impone castigos bajando el precio de los productos, disminuyendo las entregas de trabajo, o simplemente dejándolas fuera del juego de la explotación

Los efectos que la flexibilización han provocado en las trabajadoras de la confección no se sienten sólo en la fábrica o en la maquila, sino que traspasa el espacio doméstico, al trasladarse al seno familiar la tensión que produce la conflictividad de las relaciones laborales, generadas de acuerdo a Solano (2000), por los salarios bajos, las limitaciones al acceso personal y de su familia a una buena educación, salud, alimentación, vivienda, en pocas palabras a una mejor calidad de vida.

El *contenido* y la *intensidad* del trabajo son características intrínsecas de la industria maquiladora, convirtiéndose en variables problemáticas por las exigencias que implican. En principio la actividad que se realiza no permite ejercitar la capacidad intelectual de los trabajadores, los aleja de su hogar y no tienen tiempo para recuperar sus fuerzas. Permanentemente se ejerce presión sobre el trabajador para realizar un estándar de producción mayor a su capacidad física y mental, el cual tiene que cumplirse para no ser excluido tempranamente de su puesto de trabajo, por lo tanto no hay manera de librarse de la explotación a la que son sometidos. En este orden de ideas, Echeverría y López (2004:13), sostienen, que con la “*flexibilización del tiempo del trabajo diario y semanal las empresas buscan aprovechar sus capacidades operativas y humanas, aumentando las horas de funcionamiento y reforzando el control sobre el calendario del insumo laboral*”.

El salario y la posibilidad de conservar el empleo dependen de la productividad. Sin embargo, este no se corresponde con el esfuer-

zo realizado y no es suficiente para garantizar una vida digna para ellos y su familia. “*Los salarios son tan míseros que no valen para nada. Pero no se tiene otra alternativa, sólo se puede elegir entre el salario precario y el desempleo*” (Trabajadores de la NIKE, 2004:17).

Esto nos lleva al *sistema de remuneración*, Solano (2000), en referencia a esta temática señala, las consecuencias que generan las dos modalidades de pago utilizadas por las empresas de confección y las maquilas. La primera modalidad de pago implementada es por horas trabajadas, lo cual asegura al empleador que el trabajador o trabajadora se preocupe de su propio nivel de producción y del de sus compañeros. De esta manera, se busca que los trabajadores se supervisen a sí mismo y entre ellos, lo que resulta contradictorio, ya que si alguien falta al trabajo, todos son responsables de cubrir la tarea y de alcanzar la cuota de producción, de lo contrario nadie alcanza sus bonos. La segunda modalidad es el pago por pieza terminada, generalmente es aplicada al trabajador domiciliario, lo que implica realizar un esfuerzo sobrehumano para entregar los pedidos en un tiempo record, ya que de eso depende obtener su pago.

Con estas modalidades de pago, la fuerza laboral se autoexplota para lograr un alto rendimiento, dirigiendo su pensamiento y conducta hacia la actividad que tiene que realizar, a su vez, se internaliza el autocontrol y la disciplina del trabajador sobre su producción, originando el desgaste físico y psicológico. Así mismo, se “*involucra el disciplinamiento del cuerpo, obligándose a soportar condiciones ambientales inapropiadas, a mantenerse en posiciones inadecuadas, y a obviar el cansancio y necesidades básicas*” (Solano, 2000: 10). Entre los padecimientos más comunes sufridos por los trabajadores de la industria textil y de la confección de ropa, se pueden mencio-

nar, según Márquez (2004:23), *“la neurosis, cefalea tensionan, gastritis, colitis, hipertensión, mialgias y neuralgias. Asimismo, también se destacan las enfermedades relacionadas con esfuerzo físico y posiciones incómodas tales como las lumbalgias y fatiga muscular; además son importantes los trastornos oculares y de la piel”*.

Por otra parte, el sistema de remuneración y de organización del trabajo ocasiona una alta competitividad entre los trabajadores, lo que origina la rivalidad por sacar mayor producción en menor tiempo, imponiéndose la individualización y la competencia. El empresario se vale de la pobreza de sus trabajadores y del miedo a perder sus puestos, situación que es negativa para la solidaridad y colaboración, impulsando a la fuerza laboral a competir en forma desleal con sus compañeros para conseguir los mejores volúmenes y las posiciones más rentables del trabajo. A su vez, se consigue la sumisión del trabajador neutralizando los posibles conflictos con sus patronos al aceptar y soportar los abusos.

Una de las consecuencias más nefastas de las estrategias de flexibilización laboral en las empresas de confección, es negar la sindicalización utilizando métodos disuasorios para que los trabajadores participen en la organización de sindicatos o se afilien a ellos. La presencia de estas organizaciones conllevaría un control riguroso de las prácticas laborales, minimizando el abuso hacia los trabajadores. El resultado es que el empresario queda libre para infringir las leyes referidas a las disposiciones en materia de salarios, condiciones sanitarias, seguridad de los lugares de trabajo, entre otras. En este sentido, la flexibilización cumple un papel fundamental para cercenar el derecho que tiene el trabajador a organizarse, desmantelando los derechos laborales en todos sus aspectos.

Por consiguiente, las estrategias de flexibilización laboral aplicadas en las empresas de confección, ocasionan desventajas para los trabajadores. Resulta claro, que al flexibilizar el proceso productivo a través de subcontrataciones con terceros; al flexibilizar el empleo que no es más que la reducción del número de trabajadores fijos y ampliación de contratos por determinado tiempo; al flexibilizar el despido que se traduce en una mayor facilidad para prescindir de trabajadores; al flexibilizar el salario que conduce a la negociación individualizada del valor de la fuerza laboral, se afectan un conjunto de protecciones que fortalecen la inestabilidad e incertidumbre del trabajador, cambiando para este el sentido o definición de trabajo estable, de beneficios, de ascenso social y en la organización, de bienestar, mientras que para los dueños de las empresas con la utilización de lo que podemos denominar la modalidad de explotación, se abre una gama de beneficios unilaterales, tales como reducción de costos, mayor producción, maximización de la ganancia, entre otras.

Este es un tanto el panorama o algunos rasgos de las repercusiones que ha originado en los trabajadores el orden económico mundial, ese orden que ha impuesto la precarización del empleo y la desorganización sindical, así como la transformación del significado del trabajo, planteándose en la fuerza laboral una serie de confusiones e interrogantes sobre ¿cuál es su identidad como clase trabajadora? Y ¿la identidad con la empresa a la cual le vende su fuerza de trabajo? Pareciera que la única identidad que tiene clara es la de ser un actor social del proceso productivo inestable, explotado, precarizado y excluido del mercado de trabajo cuando se vence el contrato. Para ese orden los sindicatos son esencialmente un estorbo y un elemento ajeno a la libre actuación de las leyes de la economía.

4. Conclusiones

Las empresas de confección de ropa han llegado a ser una de las actividades económicas más globalizada. En ellas se han impuesto estrategias de producción flexible que han generado la ruptura de relaciones laborales estables con sus trabajadores, dando paso a la subcontratación como nuevo esquema en el manejo de la fuerza de trabajo. A través de ésta se implanta una relación triangular entre la empresa matriz, el subcontratante y el trabajador.

Con la relación triangular surge una estructura organizacional y ocupacional atípica. Por una parte, los patrones establecidos en las plantas matrices o en las maquiladoras y, por otra, un grupo de trabajadores maquiladores o domiciliarios, que rompe con la relación tradicional entre el trabajador y el patrono. Dicha ruptura desdibuja la figura del empleador, dificultando la identificación del actor responsable de negociar y dar cumplimiento a los derechos laborales, pero marcando claramente la precarización y desprotección de la fuerza de trabajo.

La estructura ocupación definida se concretiza en la maquila y el trabajo a domicilio, lo cual tiene como propósito romper con las relaciones sociales y las acciones solidarias, atomizando y estableciendo actitudes individualistas en la clase trabajadora, hecho que tiene como lógica impedir la organización de sindicatos o grupos de apoyo. Se trata por lo tanto, de neutralizar las posibilidades de defensa colectiva, ya que los sindicatos no son actores sociales reconocidos en la empresa.

La individualización del trabajador como estrategia de la flexibilización impide que exista la posibilidad de resistirse a las ilegalidades de las medidas flexibilizadoras aplicadas en las empresas y a revelarse contra la precariedad que se genera; ya que se introduce

un nuevo desposeimiento en los trabajadores con la finalidad de neutralizar la defensa colectiva.

Los trabajadores quedan indefensos ante los atropellos de la flexibilización de las relaciones laborales, debido a que el empresario o el dueño de la maquila las diseña unilateralmente, concretizándolas en contratos atípicos, con los cuales obvia los derechos de la clase trabajadora mundialmente reconocidos, tomando sólo como referencias sus intereses como dueños de la producción, creando las condiciones para la exclusión temprana del mercado de trabajo y segmentación de la clase trabajadora.

En definitiva, en las empresas de confección se consolida y legitima las estrategias flexibilizadoras, reafirmandose la superioridad del capital sobre el trabajador, situación que define un mercado laboral flexible y adaptable a la vulnerabilidad de la economía, convirtiéndose la precarización del trabajador en una constante en nombre de la moda.

Al analizar la flexibilización laboral y sus efectos en los trabajadores de las empresas de la moda, se aprecia la tendencia que marca cuál es el futuro de dichos trabajadores si sigue avanzando y afinándose las estrategias del mercado. Se hace evidente buscar alternativas para desmontar la cultura individualista, que el capital esta imponiendo en el mercado de trabajo, y consolidar la participación en la discusión y búsqueda de alternativas acerca de los procesos y las exigencias que se desarrollan a lo interno de las empresas y los satélites que giran alrededor de ellas.

A pesar de la diversidad de criterios y heterogeneidad de posiciones sobre como romper el yugo de la explotación, se debe captar la atención de cómo configurar un modelo productivo que garantice la universalización de los derechos sociales de los ciudadanos,

rompiendo así con el paradigma laborista que se centra en el trabajador, lo cual lo desvincula de las garantías que ante todo tiene como ciudadano. Esta es una propuesta que hay que estudiar y comenzar a dirigir los esfuerzos investigativos hacia su consolidación.

Bibliografía citada

- Barrios Graziani, Leticia (2004). Cosificación y Sumisión en el Trabajo Contemporáneo. En *Derechos Humanos y Conflicto*.
- Colussi, Marcelo (2004). Maquilas en América Latina. UNAM. México.
- Coller, Xavier (1997). **La empresa flexible Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo**. Centro de Investigaciones Sociológicas. Siglo XXI de España Editores, S.A. Madrid.
- Contreras F., Oscar (2000). **Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquilas**. El Colegio de México. México.
- Díaz, Álvaro (1996). "Flexibilidad Productiva en las Economías de la Región y los Nuevos Modelos de Empresa". **Boletín Cinterfor**. No. 137. Octubre- Diciembre.
- Dombois Rainer, Pries Ludger (1998). "Un huracán devastador o un choque catalizador. Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México". En: **Revista Latino-americana de Estudios del Trabajo**. Año 4. Número 8.
- Echeverría, Magdalena (2000). **Subcontratación de la Producción y Subcontratación del Trabajo**. UNAM. México.
- Echeverría, Magdalena y López, Diego (2004). **Flexibilidad laboral: las empresas y las personas**. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. México.
- Fernández, Raúl (2002). "El espejismo de las maquilas". **Revista Deslinde** N° 33 Colombia.
- Galeano, Eduardo (2001). Los derechos de los trabajadores ¿un tema para arqueólogos? www.analitica.com consultada 10-03-2005 Hora: 6:00p.m.
- Henríquez Helía, Riquelme, Verónica (2003). **El trabajo a domicilio, un tema antiguo y actual**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.
- Juárez, Humberto (2003). "Las maquiladoras del vestido en México". **Revista Trabajadores** Año 6. N° 33 México.
- Márquez, Enrique (2004). La Salud de los Trabajadores en la Industria Textil. Ponencia presentada en el Congreso Nacional de investigación de la Salud. México.
- Sánchez Ruiz, Alberto (2005). **Desintegración de la Clase Obrera**. Mimeografiado. Chile.
- Solano Luna, Sandra (2000). **Debilitamiento de la Participación y los Lazos de Solidaridad en el Mundo Laboral: Las Trabajadoras**. Revista Semestral del Departamento de Administración de la UNAM. México.
- Tijoux, María Emilia (2004). **La Invisible Explotación: trabajo a Domicilio**. Escuela de Sociología. Universidad AR-CIS. Santiago de Chile.
- Trabajadores de la Empresa NIKE (2004). Juego Limpio. www.juegolimpio.org Consultada 13-04-2005. Hora: 6:00 p.m.
- UNICEF (2003). El Pantalón Viajero. Ginebra.