



Grupo Género y Macroeconomía de América Latina y el Caribe (GEM-LAC) y la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México

**Curso intensivo
Género, Macroeconomía y Economía Internacional
en Latinoamérica
México, 28 de agosto-8 de septiembre de 2006**

VINCULACIONES ENTRE LO GLOBAL Y LO LOCAL: PATRONES DE EMPLEO, GÉNERO E “INFORMALIZACIÓN”

Capítulo IV del libro:

GENERO, DESARROLLO Y GLOBALIZACION: *POR UNA CIENCIA ECONOMICA PARA TODAS LAS PERSONAS*

Autora: Lourdes BENERÍA

Barcelona, Editorial Hacer, 2005 ISBN : 84-88711-73-5

Docente: Silvia BERGER

Sesión 4 , Módulo III

Fecha de presentación: 30 de agosto

Capítulo 4

VINCULACIONES ENTRE LO GLOBAL Y LO LOCAL: PATRONES DE EMPLEO, GÉNERO E “INFORMALIZACIÓN”

Muchos todavía rebaten a quienes afirman que los patrones de la vida laboral están cambiando. Sin embargo, en los Estados Unidos, los indicios anecdóticos son cada vez más abundantes: cambios de empleo más frecuentes, más trabajo por cuenta propia, más trabajo en el domicilio, más oportunidades pero también más incertidumbre. El antiguo contrato social entre empleadores y asalariados se está quedando hecho jirones. Todavía no está claro qué va a sustituirlo.

The Economist, 29 de enero de 2000

El presente capítulo se desliza de las cuestiones generales relacionadas con la globalización y el género al análisis más concreto de las tendencias del mercado laboral asociadas al modelo de globalización actual. Se centra en la naturaleza de las transformaciones que han experimentado los mercados de trabajo durante los últimos treinta años como resultado de la reestructuración económica, las políticas neoliberales y la reorganización de la producción, tanto en los países de renta alta como en los de renta baja. Centrándose en las tendencias a la “informalización” y precarización de los mercados de trabajo,¹ se analizan las dimensiones de género de dichos procesos y se señalan algunas tendencias contradictorias que los caracterizan.

Durante la década de 1970 y principios de los años 1980, la relocalización de la producción de los países de renta alta a los de renta baja generó un amplio corpus de literatura centrada en los riesgos de desindustrialización y pérdida masiva de puestos de trabajo en los primeros (Fröebel *et al.* 1980; Bluestone y Harrison 1982; Piore and Sabel, 1984). Desde entonces, muchos procesos industriales han continuado desplazándose en ese sentido, pero los temores que expresaban algunos de esos estudios no se hicieron realidad; el enorme crecimiento del sector de servicios y el

¹ Aunque los términos “informalización” y “precarización” se refieren al mismo fenómeno, puede distinguirse entre los dos aspectos flexibilización laboral y deterioro de las condiciones laborales.

desarrollo de industrias de alta tecnología, junto con el crecimiento del sector financiero han mantenido y acentuado, incluso, el predominio de los países más ricos dentro de la economía mundial. Sin embargo, esto no evitó el deterioro de las condiciones de trabajo de sectores laborales específicos, incluso en los países de renta alta y en períodos de prosperidad relativa, como ocurrió a lo largo de la década de 1990 en los Estados Unidos. Tanto en los países ricos como en los pobres, la precarización del mercado laboral y la creciente flexibilización de los procesos de trabajo han generado nuevos problemas y retos, particularmente dado que la globalización y el aumento de la competencia en los mercados han fomentado la búsqueda de costes de producción más bajos. Otros factores, como la liberalización del comercio y la formación de bloques comerciales regionales, han reforzado las presiones competitivas de los mercados globales. Conjuntamente, estas transformaciones han generado procesos profundos de reorganización de la producción, innovación tecnológica, y cambios en las estructuras de las empresas y en las condiciones de empleo.

A partir de la década de 1980, mucho se ha escrito sobre las vías por las que la reestructuración económica ha conducido a una descentralización de la producción en el seno de las empresas, tanto a escala geográfica como verticalmente (Dicken 1998). Los cambios locales a escala microeconómica han sido profundos, desde el reajuste de plantillas (*downsizing*) y la contratación de funciones (*outsourcing*) hasta modificaciones en la organización del trabajo y en las cualificaciones requeridas, así como en la composición de la fuerza de trabajo. La liberalización del comercio ha tenido repercusiones importantes sobre la modificación de las cualificaciones requeridas y sobre la dinámica del empleo y los salarios relativos sobre todo a raíz del desplazamiento de las industrias de trabajo intensivo a zonas con salarios bajos (Wood 1994). Huelga decir que muchas de estas transformaciones tienen una connotación de género, con impactos distintos sobre los hombres y sobre las mujeres, que pueden variar en función de una diversidad de factores. Como se ha analizado en el capítulo 3, simultáneamente hemos asistido al proceso continuado de feminización laboral a escala nacional e internacional.

Los procesos productivos se han visto profundamente afectados por estos cambios, que han transformado la estructura de las empresas, así como sus funciones y modos de operar, sus patrones de empleo, jerarquías salariales, canales de distribución y relaciones capital-trabajo. Las estructuras del mercado laboral se han desestabilizado como resultado y se han reorganizado en múltiples direcciones, desde

el reajuste de plantillas hasta los cambios en la composición de la fuerza de trabajo según criterios de género, nivel educativo y otras características. La modificación del panorama de la producción en el plano microeconómico ha determinado cambios profundos en la creación de puestos de trabajo y en la generación de nuevas formas de empleo. Por esto es importante comprender estas transformaciones tanto en el plano microeconómico de la empresa como desde el punto de vista de sus repercusiones sobre el mercado de trabajo.

Como indica la cita que encabeza este capítulo, el antiguo contrato social entre empleadores y asalariados ha quedado efectivamente hecho jirones en muchos casos. Una fuerza laboral mucho menos estable está sustituyendo a la figura del trabajador típico del período posterior a la Segunda Guerra Mundial, llamado en inglés “organization man.” Este prototipo se basaba en el empleo estable y la adscripción a una empresa concreta, con profundas consecuencias para la trayectoria laboral que a menudo se extendía a lo largo de la vida activa y con importantes consecuencias distributivas. Capelli (1999) ha afirmado, desde una perspectiva empresarial, que «el antiguo sistema de empleo en puestos de trabajo seguros, para toda la vida, con promoción predecible y una remuneración estable, ha muerto» (p. 17). Aunque esta tesis ha sido discutida (Levin et al, 200) para una gran parte de la población trabajadora el resultado ha sido la reducción de la seguridad en el empleo y de otros tipos de protección laboral, y el aumento de los riesgos que deben asumir l@s asalariad@s y la fuerza de trabajo en general. Al mismo tiempo, en muchos países se ha registrado una importante reducción de la afiliación sindical, que ha contribuido a la pérdida relativa de poder de l@s trabajador@s y al aumento de la desigualdad de ingresos (Katz 2000),

La primera parte de este capítulo resume los cambios que han tenido lugar en el plano microeconómico de la empresa, con el fin de contextualizar sus repercusiones sobre la dinámica del empleo y su formación/distribución. Presenta el resumen de un estudio de los efectos de la relocalización en el caso del traslado de una empresa de los Estados Unidos a México y un análisis de cómo se manifestaron las diferencias de género en el curso del proceso. Una segunda parte se centra en la dinámica de la informalización del trabajo en los países en desarrollo y destaca el círculo vicioso que los vincula a la pobreza persistente. Por último se analiza más específicamente la participación de las mujeres en las actividades informales, las diferentes formas que adopta, y las tendencias contradictorias que esto supone para el empleo femenino. En

conjunto, estas tendencias requieren nuevas políticas y acciones, algunas de las cuales se comentan en las conclusiones finales.

Los fundamentos microeconómicos

La penetración del mercado en la dinámica interna del empleo en el seno de las empresas ha sido cada vez más evidente a partir de la década de 1980 y ha tendido a dismantlar las estructuras previas del mercado de trabajo interno, con una influencia creciente del mercado externo sobre el modo de gestión empresarial. Las condiciones del mercado externo han tenido una influencia cada vez más directa sobre la contratación laboral, las condiciones de trabajo, la organización de la producción, la formación del personal y las estructuras salariales. Al mismo tiempo, la estructura interna de la empresa y las nuevas formas de las relaciones capital-trabajo han repercutido sobre la dinámica del mercado externo. Las tendencias que se enumeran a continuación resumen los cambios principales en este sentido.

- En primer lugar, se han producido profundas transformaciones relacionadas con lo que muchos autores han designado como el *nuevo contrato laboral*. El antiguo contrato estaba asociado a unas condiciones de trabajo estables, contratos de larga duración, negociación colectiva y salarios más altos en las grandes empresas. Se daba por sentado que el empleo aportaría asistencia sanitaria y otras prestaciones adicionales, mientras que cada empresa desarrollaba su propia dinámica en cuanto a las condiciones de trabajo y los salarios. Esto llevaba a diferencias significativas entre las empresas, con distintos patrones de promoción y distribución, contratos laborales y prestaciones. El nuevo contrato ha invertido muchas de estas condiciones y ha dado paso a contratos más individualizados y menos estables. Muchos trabajadores acaban cambiando de trabajo en puestos a menudo totalmente inconexos y con la expectativa de que cambien periódicamente de empleo (Stone 2001). Al mismo tiempo, se espera su continua adaptación individual a las condiciones más flexibles y permanentemente cambiantes del mercado laboral.
- En segundo lugar, en este contexto se ha producido un *desplazamiento del empleo de las actividades “centrales” a otras “periféricas”*, localizadas en

empresas de menor tamaño y subcontratistas autónomos (Harrison 1994; Hsiung 1996; Ybarra 2000). Esto se ha traducido en una reducción del tamaño de las grandes empresas, con un reajuste de plantillas paralelo a la externalización de funciones y la subcontratación. La competencia a escala global ha generado presiones continuas que inducen a reducir los costes de producción y a reforzar estas tendencias. Como ha señalado Capelli (1999), el reajuste de plantillas representa el despido de trabajadores por razones ajenas a su rendimiento. Desde un punto de vista estratégico, la globalización ha facilitado la reducción de la fuerza laboral de la gran empresa al allanar el camino para la relocalización de sus funciones hacia la “periferia” geográfica de otros países.

- En tercer lugar, se ha registrado una *reducción de los niveles jerárquicos dentro de las propias empresas centrales*, como resultado de diversas tendencias: a) dismantelamiento del mercado laboral interno basado en los méritos, la antigüedad y otros factores de promoción; b) supresión de los cuadros medios y formación de “equipos de trabajo”, con diferentes formas de rotación de tareas; y c) concentración de los puestos altamente cualificados en las empresas centrales y desplazamiento de las actividades poco cualificadas a localizaciones externas al núcleo central (Harrison 1994; Batt 1996; Osterman 1999). Los profesionales altamente cualificados se concentran en las tareas ejecutivas, de investigación y especializadas, como en el caso de los expertos financieros y jurídicos. Esta fuerza de trabajo profesional y técnica se ha beneficiado de un mercado ampliado a escala global y de las oportunidades que ofrece lo que se ha designado como su “permiso de conducción global”, en alusión a su alto grado de “empleabilidad” en distintos países. Quizá la línea divisoria más marcada se ha establecido, en los Estados Unidos por lo menos, entre los altos ejecutivos y el resto de los empleados, debido al poder que ostentan los primeros y a sus privilegios altamente remunerativos, bien documentados a lo largo de los últimos veinte años (Capelli 1999).
- En cuarto lugar, excepto en el caso de los profesionales y técnicos más privilegiados, los contratos de empleo cambiantes presentan una clara tendencia hacia el empleo inestable. En los niveles laborales más bajos encontramos a las capas laborales asociadas al *trabajo desregulado o*

temporal y al empleo a tiempo parcial. Ésta ha pasado a ser la parte de la fuerza de trabajo que está creciendo más rápidamente en muchos países, debido a que las empresas se apoyan cada vez más en trabajador@s incidentales y en sistemas de producción descentralizados (Leigh 1995; Recio 2000). En los Estados Unidos, por ejemplo, el personal regular empleado a jornada completa representaba sólo el 68,8% del total a mediados de la década de 1990 (Upjohn Institute 1997).² En la zona del euro, un estudio de Morgan Stanley Dean Witter constató que la mayor parte del empleo neto creado entre 1994 y 1998 fue a tiempo parcial o temporal (The Economist 10 de junio de 2000). Aunque los caminos que sigue este proceso de “informalización” varían considerablemente según los países y regiones, está teniendo lugar tanto en los países ricos como en los más pobres.

- En quinto lugar, los procesos de informalización y descentralización que han tipificado las tendencias actuales del mercado de trabajo han generado *un fuerte aumento de la inestabilidad en el empleo y del número de trabajador@s que padecen las consecuencias estresantes del paro*. Muchos estudios han señalado que la inseguridad del empleo repercute desproporcionadamente sobre la fuerza de trabajo en el extremo inferior de la jerarquía educativa y laboral (Leigh 1995; Katz 2000). Sin embargo, una característica importante de la inseguridad actual es que se experimenta en una amplia diversidad del espectro ocupacional. La amenaza constante de pérdida de acceso a un ingreso seguro afecta efectivamente actúa como una forma de disciplinar a la masa laboral. Esta amenaza se ha dejado sentir incluso en aquellos con niveles relativamente bajos de paro, como los Estados Unidos durante la década de 1990; los despidos por reajuste de plantilla se generalizaron a pesar de casi una década de crecimiento económico ininterrumpido. También existen pruebas de que la movilidad del capital intensifica la inseguridad de l@s trabajador@s (Brofenbrenner 2000). El problema es, no obstante, particularmente acusado en los países en desarrollo con tasas de desempleo y subempleo crónicamente muy altas. Según las estimaciones de Standing

² Para dar un ejemplo específico, en el estado de California las empresas de trabajo temporal constituyen la parte de la economía que ha registrado un crecimiento más rápido. Las estimaciones indican que a finales de los años 1990, el sector de servicios de ese estado, con una gran proporción de trabajador@s temporales, creó tantos puestos de trabajo adicionales como los sectores de *software* y de equipos de informática sumados (The Economist, 29 de enero de 2000).

(2002) para estos países, los «efectos del crecimiento del PIB sobre el empleo (y el desempleo) sugieren que para obtener un efecto significativo, tendrían que registrarse altas tasas de crecimiento económico durante un período prolongado y sostenible» (p. 153). Por el contrario, muchos de ellos han registrado un crecimiento bajo o frágil.

- En sexto lugar, muchos procesos de producción que hace dos o tres décadas se consideraban ilegales y parte de la economía sumergida, se consideran ahora parte de la economía regular, aunque funcionen bajo condiciones parecidas. Esto ha representado una “regularización de lo informal”, con la subcontratación y la relocalización de funciones desplazadas hacia procesos mas informalizados. De este modo, condiciones de trabajo que en otro tiempo no se habrían aceptado como legales se han normalizado y adecuado más a las necesidades de las empresas que no a las normas y reglamentaciones que antaño formaban parte integrante de la economía moderna. Como ha señalado Ybarra (2000) en relación con el caso de España, se ha producido una pérdida de derechos colectivos, que se han sustituido por derechos individuales, en busca de la supervivencia. En este sentido –argumenta–, las antiguas “irregularidades” han quedado aceptadas y socializadas.
- En séptimo lugar, estas tendencias se han traducido en una *polarización creciente de los ingresos* que refleja, por un lado, oportunidades de empleo crecientes para l@as trabajador@s cualificad@s y, por el otro lado, ha reducido paralelamente las oportunidades para l@s menos cualificad@s. En 1979, en los Estados Unidos, el licenciado universitario medio ganaba un 38% más que el bachiller medio; a principios de los 2000, la brecha ya era del 71% (*The Economist*, 29 de enero de 2001). En los países con ingresos altos, la externalización de la producción a zonas con salarios bajos, particularmente en las industrias intensivas en trabajo, ha conducido a un deterioro gradual de los ingresos de l@s trabajador@s desplazad@s. Los estudios indican que cuando ést@s encuentran un nuevo empleo, la gran mayoría tienden a pasar a ocupar puestos más precarios y peor pagados (véase más adelante). Asimismo, se ha demostrado que la liberalización del comercio ha tenido repercusiones negativas para l@s no cualificad@s (Wood 1994 y 1995; Rodrik 1997). El desmantelamiento del mercado de trabajo interno a las

empresas ha ido generando unas estructuras de remuneración estrechamente vinculadas al mercado externo; las nuevas tecnologías en rápida transformación tienden a remunerar a l@s más jóvenes más que a l@s más experimentad@s, lo cual genera injusticias que repercuten negativamente sobre la moral de l@s mayores (Capelli 1999). Las estadísticas sobre distribución de los ingresos no dejan lugar a dudas sobre la presencia de estas desigualdades crecientes en la “nueva economía” (UNDP 1999). Esta tendencia se ha manifestado tanto en los países de la OCDE como en los países en desarrollo y en la Europa oriental. En América Latina, pese a la recuperación de muchas economías durante la década de 1990 y a las variaciones entre países, la concentración de los ingresos se ha mantenido invariable o se ha agravado, y se ha mantenido la enorme brecha que media entre el 20% que ocupa el nivel superior de la escala de ingresos y el 20% que ocupa el nivel inferior (UNDP 1999).

- En octavo lugar, *se han modificado las actitudes de l@s trabajador@s con respecto a la empresa y a la cultura del trabajo*. El anterior modelo del “trabajador satisfecho”, con un empleo estable y una firme lealtad a la empresa, ha perdido relevancia para una gran proporción de la población trabajadora. A su vez, los contratos de trabajo más inestables han influido negativamente sobre el compromiso de l@s trabajador@s con la empresa, el absentismo y la disciplina. Las encuestas indican que esto lleva a un aumento de las tasas de rotación de personal; el menor compromiso con la empresa se da entre el personal profesional altamente cualificado, ya que saben que tienen mayores probabilidades de encontrar empleo en otra parte (Capelli 1999). Así, el personal joven y el de más edad parecen diferir a menudo en lo que respecta a su compromiso con los objetivos de la empresa, así como en cuanto a las condiciones de trabajo deseadas.³
- Finalmente, *se observa la intervención de fuerzas contrapuestas*. Una empresa como General Motors ofrece empleo para toda la vida al mismo tiempo que se plantea la disminución de su plantilla. Así, se contrata a personal joven con nuevas cualificaciones técnicas a la vez que se despide al

³ Por ejemplo, l@s trabajador@s jóvenes prefieren jornadas laborales más prolongadas a fin de disponer de un fin de semana más largo, mientras que l@s de más edad optan por horarios semanales más tradicionales (*Wall Street Journal*, 13 de marzo de 2000).

personal ya mayor; muchas empresas están contratando y despidiendo a la vez (*The Economist*, 12/09/00; 13/03/00; Ozler 2001). Algunos países de la Unión Europea han estado afectados por la escasez de fuerza de trabajo para segmentos específicos de baja cualificación a pesar de su alta tasa de desempleo; y en algunos casos también se ha experimentado escasez en niveles ocupacionales superiores.⁴ La importancia decreciente del mercado laboral interno ha reportado muchas ventajas a algunas empresas, como la capacidad de responder con rapidez a las variaciones del mercado, reducción de los compromisos a largo plazo, flexibilidad en la producción y reducción de costes, etc. Sin embargo, también les ha creado problemas, en particular la incapacidad para retener a l@s mejores trabajador@s cuando existe escasez laboral. En los Estados Unidos, por lo menos, así lo ilustra la práctica frecuente de la “caza furtiva” o el “robo” de ejecutivos y profesionales de alto nivel a otras empresas (Schellhardt 1997). Finalmente, aunque muchos autores alaban las posibilidades que ofrece “la vía amplia” (*high road*) hacia el desarrollo –con una alta productividad y salarios altos–, los objetivos estratégicos a corto plazo de las empresas del sector privado y los “fallos del mercado” a menudo han desembocado en “la vía estrecha” (*low road*), que no supera la prueba de los objetivos de desarrollo humano (Appelbaum y Batt 1994; Benería y Santiago 2001).

Estas tendencias se han observado, bajo diferentes formas y con diferente intensidad a pesar de que algun@s autor@s hayan cuestionado si realmente existe el nuevo contrato laboral (Levin et al, 200). El resto de este capítulo está dedicado a examinar algunos ejemplos de reestructuración económica y de sus efectos sobre el mercado laboral.

Relocalización industrial y personal desplazado: lecciones de un estudio de caso⁵

⁴ De ahí el recurso a la inmigración para cubrir las vacantes en el nivel inferior de la jerarquía laboral y, en algunos casos, como en Alemania y EE.UU., los esfuerzos para facilitar la inmigración de personal técnico informático a pesar de las protestas de algunos grupos.

⁵ Este apartado se apoya en un trabajo realizado conjuntamente con Luis Santiago y basado en un estudio de mediados de la década de 1990. Para mayores detalles, véase Benería y Santiago 2001.

Podemos preguntarnos cómo se vive la globalización a escala local y qué vinculaciones existen entre lo global y lo local, pero la respuesta a esta pregunta depende, obviamente, de las características de cada caso concreto y de las condiciones en las que tienen lugar los cambios. Por ejemplo, los efectos de la liberalización del comercio dependerán de que la zona en cuestión sea un centro importador o exportador, o ambas cosas a la vez. Análogamente, la relocalización de la producción genera desempleo en la localidad que experimenta los despidos, pero crea puestos de trabajo en la zona receptora. Este apartado resume un estudio de caso que revela el impacto que puede tener la relocalización de una gran empresa sobre la comunidad que sufre los despidos. El estudio se refiere a una relocalización asociada a la liberalización del comercio y a sus correspondientes presiones competitivas. Se trata del caso de Smith-Corona Corporation, la antigua empresa de máquinas de escribir y otros productos, que el 21 de julio de 1992 anunció su decisión de trasladar sus operaciones de fabricación de Cortland, un ciudad pequeña del estado de Nueva York, a la zona de maquiladoras de Tijuana, México.

Dicho anuncio fue la culminación de una serie de pasos dados por la empresa a lo largo de la década anterior, que redujeron su personal de un nivel máximo de 5000 personas, en la década de 1960, a 4000 en 1981 y a alrededor de 1000 en el momento de anunciar el traslado. A pesar de su gran tamaño y de su fuerte implantación histórica en la zona, la empresa no estaba sindicalizada. En la decisión del traslado parecen haber intervenido diversos factores, incluida su relativamente baja competitividad, un prolongado litigio con Brother Industries (la empresa japonesa que había sido su mayor competidora) por supuestas prácticas de dumping, y las posibilidades de apertura que ofrecía el nuevo Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA). Aunque en aquel momento la empresa era rentable, la relocalización tenía como objetivo sacar partido de los costes de producción más bajos en México. El factor decisivo parece haber sido la expectativa de un ahorro en concepto de costes laborales, estimado en 15 millones de dólares anuales (Papaglia 1995) y la presunción de que el Acuerdo de Libre Comercio ofrecería fácil acceso a los mercados de Canadá y los Estados Unidos.⁶

Durante los tres años posteriores al anuncio de la suspensión total de las operaciones de fabricación en Cortland, se procedió al despido gradual de 850

⁶ Cuando se anunció la relocalización, el presidente de Smith-Corona, William Henderson, citó un coste medio de 18 dólares/hora por trabajador, incluidos salarios, seguros y prestaciones, en Cortland. En Tijuana, se esperaba que el coste medio equivalente apenas superase los 3 dólares/hora.

trabajador@s a medida que se fueron trasladando las operaciones a México. En Cortland se mantuvo a un grupo de un@s 150-200, emplead@s en tareas de marketing y ventas. Fue un caso característico de pérdida del empleador más importante y antiguo en una pequeña ciudad de un municipio predominantemente rural. La economía de Cortland presentó síntomas de estancamiento y deterioro tras la relocalización de Smith-Corona, lo cual se intensificó al cerrarse Rubbermaid, otra de las mayores empresas fabriles que aún permanecían en la localidad, con un despido de casi 500 trabajador@s.⁷ Aunque la renta real per cápita de Cortland aumentó de 15.930 dólares, en 1992, a 16.256 dólares en 1995, los sueldos y salarios reales medios disminuyeron de 20.487 dólares, en 1992, a 18.584 dólares. Desde aquel entonces, se han cerrado otras empresas y todos los indicios apuntan hacia el mantenimiento de la tendencia a un descenso de la renta real.

Las investigaciones para el estudio se llevaron a cabo a lo largo de un período de tres años, que permitió disponer de tiempo para seguir la trayectoria laboral de l@s trabajador@s entrevistad@s.⁸ Un examen de sus características demográficas indica que alrededor de dos terceras partes eran mujeres.⁹ El trabajador característico de Smith-Corona era una mujer caucásica casada o que vivía en pareja. La edad media de las personas entrevistadas era de 47 años, con muchos años de experiencia laboral (un promedio de 22) en Smith-Corona.

Conforme a lo dispuesto por ley, l@s trabajador@s recibieron una notificación con sesenta días de antelación. En muchos casos también recibieron una indemnización por desempleo, además de por rescisión de contrato. La gran mayoría se beneficiaron de las disposiciones de la Ley de ayudas para la adaptación profesional (*Trade Adjustment Assistance Act, TAA*) de 1974, que aportaban fondos en forma de prestaciones para la readaptación profesional (*Trade Readjustment Allowance, TRA*) destinadas a financiar la recapacitación de l@s trabajador@s elegibles. De este modo, unas dos terceras partes de l@s entrevistad@s pudieron mejorar su formación en escuelas técnicas o universitarias locales y obtuvieron una

⁷ Toda la información sobre el cierre de Rubbermaid incluida en este capítulo procede de la investigación de Jennifer Tiffany (2003).

⁸ El método principal de obtención de datos en el estudio consistió en el uso de dos cuestionarios estandarizados para las entrevistas personales (o, en algunos casos del segundo cuestionario, por teléfono) entre 1993 y 1996. El tamaño de la muestra fue de 165. Para mayores detalles sobre la metodología utilizada y sobre los resultados, véase Benería y Santiago 2001.

⁹ Esta es una proporción parecida a la de una muestra más amplia de 679 trabajador@s de otra encuesta realizada entre l@s trabajador@s deslocalizad@s de Smith-Corona (*Smith-Corona Dislocated Workers Survey*), difundida en noviembre de 1997, en la cual las mujeres representaban el 58% del total (Papaglia 1994).

diversidad de diplomas. En algunos casos, estos fondos les permitieron realizar estudios de posgrado y un 13% se matricularon en dos programas de formación profesional. Esto contrasta fuertemente con otros casos en los que no se podían beneficiar de la TAA; por ejemplo, solo un 38% de los hombres y un 43% de las mujeres desplazad@s por el cierre de Rubbermaid acudieron a cursos de readaptación.

Varias organizaciones locales ofrecieron apoyo a l@s desplazad@s. Se organizó un Centro de Transición de Smith-Corona –creado con una subvención del estado de Nueva York– destinado a responder a las tensiones generadas por el anuncio de la relocalización y a facilitar la transición en el mercado laboral. Instituciones educativas locales y estatales se ocuparon de los contactos iniciales y ofrecieron plazas para una primera formación tras el despido. También se ofreció asesoramiento para la búsqueda de empleo a casi la mitad de l@s trabajador@s entrevistad@s y un pequeño número recibieron ayuda para la colocación.

El cuadro que se desprende de esta información es el de una fuerte movilización comunitaria que se preocupó de responder al sobresalto y el sufrimiento ocasionados por los despidos masivos. Con la colaboración de Smith-Corona y otros actores locales, se puso en marcha un esfuerzo concertado, aunque limitado por las restricciones impuestas por los recursos federales, estatales y locales disponibles, para contrarrestar los despidos. Aun así, los resultados de nuestro estudio muestran una transición difícil, y a menudo dolorosa, para much@s trabajador@s. Aunque hubo alguna excepción, para la mayoría esta transición supuso unos costes económicos y no económicos fuertes, a corto y a largo plazo, que se resumen a continuación.

Pérdida de ingresos

La comparación de los ingresos individuales anteriores al despido con los percibidos por l@s trabajador@s de la muestra en el momento de la segunda entrevista pone de manifiesto la magnitud del trastorno económico ocasionado por los despidos.¹⁰ Como muestra el gráfico 4.1, aumentó de manera espectacular la

¹⁰ Las pérdidas económicas para l@s trabajador@s se midieron en función de la reducción de sus salarios tras su recolocación. Los datos sobre la distribución individual de los ingresos se recogieron en dos momentos: en 1992, el año en que Smith-Corona anunció el reajuste de plantilla, y en la fecha en que se realizó la segunda entrevista.

Pese a disponer de datos sobre los ingresos individuales en otros períodos, el foco de atención se limitó a los dos momentos citados por dos motivos. Dado que en el primer momento se trata de los ingresos previos al despido, éstos solo incluyen los ingresos salariales. En el segundo momento, la distorsión queda minimizada dado que los datos

proporción de trabajador@s situad@s en las franjas de ingresos más bajos (0-19.999 dólares). El tramo de ingresos medios (20.000-39.999 dólares) se desplazó hacia la izquierda, debido sobre todo a un gran desplazamiento de trabajador@s de ese tramo. El gráfico muestra asimismo una disminución del número de trabajador@s con ingresos más altos (con la excepción de un incremento del 2% en el grupo de ingresos de mas de 40.000 dólares). Por lo tanto, en vez de observar un retorno a los niveles de ingresos anteriores a los despidos, las diferencias en la distribución de ingresos inicial se acentuó durante el período de tres años, una evolución que refleja la polarización característica de los ingresos observada en toda la economía estadounidense.

Las diferencias de género en relación con los ingresos individuales y con los efectos de la relocalización fueron importantes. En primer lugar, en el caso de los hombres, el ingreso individual medio anterior al despido era superior al montante correspondiente percibido por las mujeres. En segundo lugar, una desagregación por género de los datos sobre los ingresos individuales permitió observar diferencias significativas en su distribución. Los ingresos individuales de las trabajadoras de Smith-Corona antes del despido presentaban una distribución normal en forma de campana (véase el gráfico 4.2); se calculó que la mediana de los ingresos individuales de las mujeres se situaba en el tramo de 20.000-25.000 dólares. En el momento de la segunda entrevista, se había producido un desplazamiento general hacia los tramos de ingresos inferiores y un 78% de las trabajadoras declararon percibir unos ingresos individuales de 0-19.999 dólares. El desplazamiento de la curva hacia la izquierda fue, por consiguiente, bastante espectacular y muestra el alcance de la pérdida de ingresos de las mujeres.

Gráficos 4.1, 4.2 y 4.3

En el caso de los hombres, la distribución de los ingresos antes de los despidos presenta dos picos: uno muy destacado en el tramo de 30.000-39.999 dólares y otro menor en el tramo de 20.000-24.999 (véase el gráfico 4.3). En el momento de la segunda entrevista, la curva de distribución de los ingresos de los hombres mostraba claramente un patrón de creciente desigualdad. La mayoría declararon unos ingresos individuales más bajos y alrededor de un 28% entraban dentro de la categoría de 0-19.999 dólares, comparados con un 78% de las mujeres.

relativos a los ingresos se obtuvieron en un momento en que los trabajadores ya no tenían acceso a prestaciones por desempleo y fondos de ayuda para la formación.

Es decir que los salarios percibidos después del despido no solo reflejan una mayor desigualdad entre los hombres sino también una brecha más amplia entre hombres y mujeres. La pérdida anual de ingresos aproximada por persona fue de 8.147 dólares. Si se consideran las diferencias de género, nuestras estimaciones indican que los hombres perdieron un promedio de 8.917 dólares anuales y las mujeres, 7.727.¹¹ No obstante, aunque los hombres sufrieron una pérdida de ingresos superior en términos absolutos, las mujeres perdieron una proporción mayor de sus ingresos anteriores (un 26% y un 35%, respectivamente).

Estos resultados indican que, para una proporción significativa de trabajador@s, los nuevos empleos supusieron un descenso en la escala laboral. La mitad indicaron que el nivel de cualificación requerido para el primer o segundo empleo aceptados tras su despido era inferior al de Smith-Corona. Los datos señalan, por lo tanto, un problema de “deslizamiento” o de movilidad laboral descendente, indicativo de una demanda insuficiente para absorber las cualificaciones existentes o bien de un desajuste entre la oferta y la demanda laboral en la zona. Todo esto concuerda con los resultados que reflejan una polarización de las cualificaciones exigidas en los nuevos empleos. Por otra parte, alrededor del 22% de l@s trabajador@s indicaron que el nivel de cualificación requerido para su nuevo empleo era superior al de Smith-Corona. Sin embargo, para la gran mayoría, el problema principal fue el desajuste entre sus cualificaciones y la demanda insuficiente de las mismas en el mercado local.

En resumen, el estudio ejemplifica una tendencia a la reducción de la proporción de los tramos laborales de ingresos medios y altos, acompañada de un desplazamiento hacia tramos inferiores. En vez de observar un retorno a los ingresos previos al despido, la divergencia aumentó a lo largo de los tres años, con la consiguiente tendencia a una mayor desigualdad en los ingresos entre las personas entrevistadas. Esta tendencia se repitió en el estudio del cierre de Rubbermaid.

Duración del período de paro y ofertas de empleo

¹¹ A título comparativo, en el estudio de Howland sobre l@s trabajador@s desplazados en los sectores de producción de maquinaria para la metalistería, componentes electrónicos y vehículos de motor, la pérdida financiera para un trabajador manual varón, blanco, con doce años de escolarización, desplazado en 1979 o 1981 y con veinticinco años de antigüedad en la empresa, se estimó en 52.000 dólares en cinco años, o sea en más de 10.000 dólares anuales (Howland 1988). Es decir, esto representaba unas pérdidas superiores a las del caso de Smith-Corona.

Nuestro estudio puso de manifiesto que el período de tiempo transcurrido entre el despido y la primera oferta de empleo fue de más de diez semanas como media. No obstante, dicho período fue más prolongado en el caso de las mujeres (11,8 semanas) que en el de los hombres (9,5 semanas), con una mayor desviación estándar en el caso de estos últimos. Esto concuerda con los datos de la *Displaced Workers Survey 1995* [Encuesta de trabajadores desplazados 1995] de la Oficina de Estadísticas Laborales (*Bureau of Labour Statistics*), que indican que las mujeres tienen menos probabilidad de recolocarse tras una deslocalización (Spalter-Roth 1997). Para la mayoría de trabajador@s entrevistad@s, el primer empleo tras el despido tendió a ser de corta duración; para un 43%, ésta fue de ocho meses y para un 26%, de siete meses. Esto refleja el “efecto de pánico” posterior al despido (miedo al desempleo), que conduce a aceptar rápidamente la primera oferta recibida para luego seguir buscando otro empleo mejor. Por lo que respecta al empleo por sectores, el gráfico 4.4 indica que más de la mitad de l@s trabajador@s recolocad@s estaban emplead@as en el sector de servicios en el momento de la segunda entrevista, mientras que la manufactura había absorbido solo a un 28% y el comercio minorista, un 8%. Esto indica un claro desplazamiento de la manufactura a los servicios y otros sectores como fuentes de empleo, en consonancia con el patrón general de las sociedades posindustriales.

Formación después del despido.

Una proporción importante de entrevistad@s siguieron algún tipo de formación profesional y reciclaje aprovechando la ayuda recibida durante uno o dos años después del despido. Las fuentes de financiación de este proceso y otros gastos incluían los fondos de prestaciones transitorias para la readaptación profesional, el subsidio de desempleo o una combinación de ambos. Solo un grupo muy reducido (un 5%) no recibió este subsidio. Las mujeres participaron en este reciclaje en mayor proporción que los hombres (un 70% frente a un 42%, respectivamente). La protección social aportada por los fondos de prestaciones para la readaptación profesional en el caso de Smith-Corona resultó, por lo tanto, especialmente valiosa para ellas. Los comentarios de l@s trabajador@s en el momento de las entrevistas sugerían que los motivos de la mayor participación de las mujeres en programas educativos abarcaban desde la percepción de que, sin una mayor formación, podrían tener dificultades para encontrar empleo hasta una actitud más abierta a reconocer la necesidad de adquirir nuevas cualificaciones. Sin embargo, la formación recibida tenía una connotación de

género en diversos sentidos. Por ejemplo, hombres y mujeres no siguieron el mismo tipo de cursos. El patrón se ajustó en gran medida a los estereotipos de género y encauzó a las mujeres hacia tareas de cuidados, como cursos dirigidos al servicio personal y atención infantil, y a los hombres hacia otro tipo de actividades consideradas habitualmente más apropiadas para ellos, como las ventas y la programación informática. Aun así, la lista de cursos seguidos por las mujeres fue más variada que en el caso de los hombres, probablemente como reflejo de un esfuerzo para no limitarse a las actividades tradicionalmente femeninas.

Problemas familiares y de salud

Además de la pérdida de ingresos experimentada como resultado de la relocalización, l@s entrevistad@s relataron haber sufrido diversos problemas de salud y conflictos familiares después del despido. Esto sugiere que es importante tomarlos en consideración al evaluar los costes de estos procesos de transición. Los efectos negativos del desempleo son acumulativos; tienen un impacto individual, además de social, y socavan y trastocan la vida personal y comunitaria. Casi la mitad del total de entrevistad@s declararon haber sufrido problemas de salud, como depresión, ansiedad y efectos psicosomáticos. Un 40% respondieron que habían tenido problemas familiares después del despido, especialmente tensiones y estrés, problemas financieros, peleas y discusiones, y trastornos de conducta de l@s hij@s. Las mujeres se mostraron más propensas que los hombres a comunicar este tipo de malestar de carácter doméstico, lo cual indica la posibilidad de una subestimación de su incidencia en el estudio.

De todo ello se desprenden varias conclusiones que parecen aplicables asimismo a otros casos. En primer lugar, el tipo de reestructuración económica ejemplificada por la relocalización de Smith-Corona tiene como finalidad principal reducir los costes y aumentar los beneficios de las empresas implicadas. En un mercado competitivo, esto podría traducirse en una reducción de los precios para los consumidores que compran sus productos, pero esto depende de las condiciones del mercado. En el ámbito local, donde tienen lugar los despidos, los municipios raras veces tienen los medios necesarios para evaluar y compensar las diferentes pérdidas ocasionadas por la relocalización de empresas. En consecuencia, el principio teórico sobre la liberalización del comercio, frecuentemente citado en la teoría del comercio internacional, según el cual los “ganadores” deberían compensar a los “perdedores” continúa siendo, en los inicios del siglo XXI, una regla de oro a la espera de políticas

informadas y de aplicación práctica. Mientras la desregulación de los mercados, la liberalización del comercio y la globalización siguen avanzando, l@s desplazad@s y sus familias y comunidades soportan en un grado desproporcionado los costes asociados a los despidos por reajuste y a la relocalización. Si podemos justificar dichos procesos en virtud de los beneficios que reportan a los “ganadores” (en particular a las empresas), deberíamos encontrar maneras de compensar a quienes salen perdiendo.

En segundo lugar, los resultados del estudio ejemplifican el alcance de las pérdidas de ingresos para l@s desplazad@s y documentan el aumento de las desigualdades salariales asociadas a la actual dinámica del mercado laboral. Aunque una elevada proporción de l@s despedid@s por Smith-Corona encontraron un nuevo empleo, la recolocación acarreó una disminución y una polarización de los ingresos. La gran mayoría sufrieron un deterioro dramático de su posición en el mercado laboral y en su nivel de ingresos. Las mujeres, en particular, sufrieron pérdidas desproporcionadas a pesar de sus esfuerzos para adquirir nuevas cualificaciones a través de los programas de reciclaje. Se debe atribuir a esta observación una validez más general, más allá de nuestro estudio, puesto que corrobora las conclusiones de otros estudios (Howland 1998; Spalter-Roth 1997; Milkman 1997). Una vez más, esto pone de manifiesto la necesidad de tomar en consideración el género en el diseño y aplicación de políticas compensatorias.

En tercer lugar, la mayor flexibilidad del mercado laboral y los cierres de plantas industriales también pueden afectar en un grado desproporcionado a las mujeres no solo en su calidad de trabajadoras sino también como miembros de la familia con una responsabilidad especial por el bienestar doméstico. De ello se desprende que las políticas encaminadas a abordar los problemas de estas transiciones deberían incorporar medidas que atiendan a los papeles y necesidades específicos de las mujeres. Las acciones contra la desigualdad de género pueden tener efectos positivos a corto plazo, como facilitar su transición a nuevos empleos; del mismo modo, los programas educativos o de salud así como de información profesional y laboral dirigidos a las mujeres pueden mejorar su poder de negociación y su capacidad para asumir el trabajo doméstico y de mercado. Dichas políticas deben tomar en consideración tanto las necesidades especiales de las mujeres en su calidad de trabajadoras como los obstáculos a la plena igualdad derivados de su participación en el hogar y en la comunidad.

En cuarto lugar, las pérdidas de ingresos resultan especialmente desalentadoras dada la alta proporción de trabajador@s que hicieron uso de los fondos de transición disponibles para ampliar su formación. También en este aspecto se puede señalar el caso de las mujeres como el ejemplo más claro; su alto grado de participación en dichos programas, comparado con el de los hombres, no se tradujo en mayores ingresos relativos para ellas. Esto implica que el problema no procede necesariamente del lado de la oferta, como se ha dado por sentado con frecuencia en los debates sobre esta cuestión. La concentración en la política educativa y de formación fuera del lugar de trabajo podría estar equivocada si no existe una demanda suficiente para absorber la fuerza de trabajo disponible.¹² La vía alternativa de “alta cualificación” necesita concentrarse en la reorganización del trabajo y la innovación tecnológica basada en mayores niveles de cualificación, lo cual se traduciría en una mayor productividad y unos salarios más altos (Mishel y Teixeira 1991; Schafer y Faux 1997). Esta “vía amplia” hacia el desarrollo contrasta con la tipificada por la relocalización de Smith-Corona en busca de salarios más bajos.

En quinto lugar, desde el punto de vista de la política económica, es importante destacar que, en los Estados Unidos por lo menos, la mayor parte de los proyectos de reestructuración económica con consecuencias negativas para l@s trabajador@s se han llevado a cabo con escasa o ninguna intervención pública. Entre los países altamente industrializados, los Estados Unidos han sido el que ha tendido a ofrecer menos ayudas a trabajador@s en paro en la fase de transición tras un despido por reajuste de plantilla; algunos países han ofrecido, en cambio, programas de empleo y de formación estable a escala nacional, y una gran parte han substituido las políticas laborales pasivas por políticas activas (Leigh 1995; Standing 1999). En todo caso, las ayudas para el período de transición y los fondos de formación disponibles en el caso de Smith-Corona ponen de manifiesto la importancia de los programas de protección social y de hacer hincapié en la necesidad de aplicar políticas integrales que compensen las inseguridades crecientes de la globalización. Como ha argumentado Standing (2002), es poco probable que la crisis en materia de protección social se resuelva en un futuro próximo. Pero no por ello deja de ser una tarea urgente e importante para la elaboración de políticas sociales.

¹² Por ejemplo, el gobierno de Clinton en los EE.UU. hizo mucho hincapié en la necesidad de que la población estadounidense ampliase su educación y se adaptase a las exigencias de una sociedad cada vez más tecnológica. Aunque pocas personas discutirían este argumento, ello no implica necesariamente que exista una escasez de personal cualificado (para mayores detalles, véanse Mishel y Teixeira 1991; Gordon 1996), sobre todo si la demanda es insuficiente.

El sector informal y el círculo vicioso de la pobreza en los países en desarrollo*

La insuficiencia de políticas sociales destinadas a ofrecer protección frente a los problemas de transición e inseguridad que genera la globalización liberal se ve agravada en los países en desarrollo. Como se pudo constatar durante la crisis asiática, incluso países relativamente prósperos carecían de mecanismos de subsidio de desempleo adecuados para hacer frente a los despidos y a los problemas de desempleo que se plantearon de manera repentina. La experiencia previa de los “tigres asiáticos” orientados hacia la exportación, con anterioridad a la crisis financiera de 1997, había conducido a la convicción de que un modelo basado en el crecimiento económico, una productividad creciente del trabajo y unos salarios relativamente bajos podría acabar generando con el tiempo una mejora gradual de los niveles de ingresos y de vida, incluida la eliminación de la pobreza asociada a la actividad informal. En efecto, los salarios aumentaron considerablemente en los países del Asia oriental durante el período de crecimiento. Sin embargo, en otras regiones, como América Latina y particularmente África, no se registró el importante salto adelante que se dio en los “tigres asiáticos” antes de la crisis de 1997.

Incluso en zonas que han logrado atraer gran cantidad de inversiones extranjeras y la generación creciente de empleo, como la región fronteriza de México con los Estados Unidos durante los últimos treinta años, no se ha registrado una mejora significativa de los niveles de vida de una gran proporción de su población. Por otra parte, los países que han aplicado paquetes de medidas de ajuste estructural han sufrido los efectos negativos de la austeridad sobre el mercado laboral. La desregulación del mercado y la reorganización de los procesos de trabajo han relegado a amplios sectores de la población a la periferia económica, donde predominan las actividades de carácter informal.

En la década de 1970 y principios de los años 1980, los círculos relacionados con el desarrollo consideraban al sector informal como una forma de empleo transitoria. Se conceptuaba como un sector “atrasado”, en contraste con el sector formal considerado como la respuesta “moderna” frente a la baja productividad y las malas condiciones laborales del ámbito informal. También se daba por sentado que, con un desarrollo progresivo, el sector formal acabaría absorbiendo la mayor parte de las actividades informales y de la población de trabajador@s marginales (ILO 1972;

* Este apartado está basado en un trabajo ya publicado (Benería 2001).

SSP/UCECA 1976). Estas formulaciones iniciales destacaban las conexiones del sector informal con la marginalidad de la población urbana pobre, unida a sus condiciones de trabajo inestables e inserción precaria en la economía. El estudio de SSP/UCECA lo definía en relación con los siguientes factores:

- Bajos niveles de cualificación y de productividad
- Nivel de ingresos muy bajo
- Ausencia de contratos de trabajo o gran precariedad de los mismos
- Condiciones de trabajo inestables
- Escaso acceso a servicios sociales y carencia de prestaciones sociales complementarias
- Tasas muy bajas de afiliación a organizaciones sindicales
- Trabajo ilegal o semilegal

Conceptualmente y a pesar de las numerosas críticas en sentido contrario, ambos sectores se consideraban separados e independientes, pese a la existencia de estudios que documentaban las vinculaciones entre uno y otro y ponían de manifiesto los problemas de esta visión dualista. Por ejemplo, diversos análisis de los procesos de subcontratación indicaban el alto grado de interconexión entre ambos sectores, sobre todo, pero no exclusivamente, en el ámbito industrial, a través de la subcontratación y otros tipos de vinculación. Dichos análisis señalaban que el sector formal/moderno, lejos de absorber las actividades informales, a menudo se apoyaba en las mismas y se alimentaba de ellas como una vía para aumentar su competitividad y sus beneficios (Bromley y Gerry 1979; Benería y Roldán 1987; Portes y Castells 1989). En este sentido, ambos sectores no estaban separados ni eran independientes entre sí, sino que aparecían estrechamente interrelacionados y al servicio del sector moderno y capitalista. De lo cual se desprendía que la separación conceptual entre ambos era artificial en muchos aspectos, aunque pudiese resultar útil desde un punto de vista analítico para considerar las diferentes formas de empleo.

Durante las dos últimas décadas, los procesos de “informalización” se han reforzado. Hemos asistido a un creciente recurso de las empresas y los hogares a formas de empleo precario y a un deterioro de las condiciones del mercado laboral para una gran proporción de la fuerza de trabajo. Evidentemente, es preciso distinguir entre dos tipos de actividades informales: las vinculadas directa o indirectamente al trabajo industrial y de servicios en el sector moderno y las actividades de supervivencia organizadas a escala doméstica o comunitaria. Las primeras generan

unos ingresos que pueden llevar a la obtención de beneficios y a varios grados de acumulación; pueden incluir tanto el trabajo autónomo como el trabajo asalariado. Así es el caso de las microempresas y los procesos de subcontratación. El análisis del presente apartado se refiere principalmente a este tipo de trabajo informal. Las actividades de supervivencia tienden a representar, por su parte, las formas más precarias de autoempleo, con escasa o ninguna vinculación con los procesos más formales y sin posibilidades de acumulación. Éstas son, de hecho, las actividades más visibles en el panorama urbano de las ciudades del Tercer Mundo, como en el caso de l@s vendedor@s ambulantes.

Otro tipo de diferenciación entre los sectores citados viene dado por la separación entre actividades legales e ilegales. La precarización de los procesos de trabajo observada en los países de renta alta ha tenido lugar en su mayor parte en el contexto de la legalidad, con importantes excepciones situadas en el ámbito de la economía sumergida. Las numerosas agencias de trabajo temporal que se ocupan de este trabajo operan dentro de los límites de la legalidad, aunque no ofrezcan la misma protección que el empleo a jornada completa. Esto es mucho menos frecuente en los países en desarrollo, donde las actividades informales a menudo carecen de reconocimiento legal, pese a su importancia creciente. Como resultado, los que se dedican a actividades informales raras veces disponen de protección social y de acceso a prestaciones sociales. Hernando De Soto (2000) ha argumentado que dichas actividades «llenan el vacío que deja la economía legal» (p. 49). En contra de las expectativas de los años 1970, la proporción de la población dedicada a actividades informales no ha disminuido. Al contrario, todas las estimaciones muestran que la informalidad ha ido aumentando de modo significativo en todas las regiones. El cuadro 4.2 muestra que, entre 1980 y 1999, la importancia relativa de las actividades informales creció en todas las regiones. Las estimaciones de Charmes incluidas en el cuadro reflejan claramente esta tendencia para el sector no agrícola. Así, durante la década 1990, el empleo informal en África al sur del Sahara llegó a representar el 74,8% como promedio, con un 52,3% de empleo femenino.¹³

Por lo tanto, lejos de ser absorbidas por el sector formal, las actividades informales han ido en aumento durante las dos últimas décadas. Por ejemplo, la mayoría de observadores coinciden en señalar la centralidad decreciente del empleo formal en América Latina, cuyos mercados laborales se han transformado profundamente desde la década de 1980. Como ha destacado Pérez-Sáinz (2000), la

¹³ Para mayores detalles sobre estas estimaciones, véase Beneria 2003, capítulo 4.

importancia relativa decreciente del empleo formal en la región responde a una diversidad de razones, desde los efectos del ajuste estructural y la descentralización económica hasta la pérdida de peso del empleo público debido a los recortes presupuestarios y los programas de privatización. Por consiguiente, aunque América Latina ha contado tradicionalmente con niveles elevados de empleo informal, su crecimiento durante las dos últimas décadas no tiene precedentes; en las zonas urbanas, representaba el 47,9% del empleo total en 1998, frente a un 44,4% en 1990 (ILO 1999). Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) indicaba que, a mediados de la década de 1990, el sector de las microempresas empleaba más del 50% de la fuerza de trabajo en la mayoría de países latinoamericanos y que, entre 1990 y 1995, una media de 84 de cada 100 nuevos puestos de trabajo creados en la región correspondieron a microempresas. Por esto ya se habla de “la economía informal” y no solo de un sector.

Estas tendencias han conducido a una dependencia creciente de las formas precarias de supervivencia en distintos países, particularmente en el caso de los hogares más pobres, pero que también afectan a otros sectores (González de la Rocha 2000; Oliveira 2000; **Gilbert 2004**). Las estrategias de supervivencia de las familias incluyen una vinculación muy inestable con el mercado laboral, con la combinación, incluso en períodos de tiempo muy breves, del trabajo asalariado y el autoempleo junto con la emigración temporal o permanente (nacional e internacional). Esta inestabilidad condujo al sociólogo boliviano García-Linera (1999) a hablar, muy apropiadamente, del fenómeno del «trabajo nómada», para referirse a las estrategias laborales basadas en el paso de un empleo a otro y el traslado de una localidad a otra. La emigración temporal, por ejemplo en el caso de los trabajadores bolivianos que trabajaban esporádicamente en Argentina y Brasil, había llegado a constituir una parte importante de esas estrategias entre las familias pobres, hasta la crisis argentina. En los círculos internacionales relacionados con el desarrollo, la literatura ha empleado el concepto de “exclusión social” para designar el círculo vicioso de pobreza que generan los niveles persistentes de desempleo, subempleo y marginación con respecto a las fuentes regulares de ingresos. Por ejemplo, las medias ponderadas para América Latina daban una cifra de un 9% de desempleo urbano declarado en 1999, «superior al 8,3% alcanzado en 1985, en el momento culminante

de la crisis de endeudamiento» (Pérez-Sáinz 2000).¹⁴ Aun así, estas tasas encubren un número mucho mayor de personas que ocupan puestos de trabajo inestables, marginales y precarios. Por lo tanto, no reflejan a las numerosas personas que subsisten mediante estrategias laborales múltiples y con distintos grados de informalidad.

La marginalidad y la precariedad se han convertido, así, en parte integrante de la experiencia del mercado laboral para una gran proporción de la población trabajadora del Sur, lo que ha llevado a acuñar la noción de la «erosión del trabajo» y a la desaparición de las formas tradicionales de trabajo asalariado (McMichael 1999). Tal como ha puesto de manifiesto un estudio sobre los procesos de producción en los alrededores de Cochabamba, Bolivia, a algunas de las personas que participan en este empleo precario ni siquiera se las considera “trabajadoras” (Kruse 2000).¹⁵ Es preciso destacar, no obstante, que una parte de la economía informal tiende a ser muy dinámica y no atrasada y estática como se sugiere, sobre todo en la literatura más antigua; responde con rapidez a las transformaciones del entorno económico e institucional y se adapta a la evolución de los patrones de organización del trabajo en el sector más formal, ocupando las lagunas que éste deja.

En este sentido, podemos preguntarnos cuáles son las diferencias entre los procesos de “informalización” actuales y las etapas anteriores en las que el sector informal se convirtió en objeto de estudio en los países en desarrollo. ¿Cuáles son las condiciones actuales comparadas con las de la década de 1970? Se pueden hacer al menos cinco observaciones al respecto:

- Primero, el contexto macroeconómico se ha modificado considerablemente desde los años 1980 debido a la introducción y predominio de las políticas neoliberales y a los efectos de la globalización y la reestructuración económica. La expansión y profundización de los mercados ha ampliado los vínculos entre las actividades formales y las informales. Al mismo tiempo, tal como ha argumentado Pérez-Sáinz para América Latina, la distinción entre lo formal y lo informal se ha vuelto cada vez más difusa. La desregulación del mercado ha difuminado una de las distinciones básicas

¹⁴ Las tasas de desempleo de 1999 alcanzaron niveles mucho más altos en algunos países, como Argentina (14,5%), Colombia (19,8%), Panamá (13%) y Venezuela (15,3%) (Pérez-Sáinz 2000).

¹⁵ Kruse describe el caso de un trabajador de un taller clandestino de confección de pantalones tejanos que le preguntó a la esposa del dueño si los trabajadores tendrían fiesta el Primero de Mayo y ella le respondió: “¿Te has creído acaso que eres un trabajador?”

que se empleaban para diferenciarlos: la asociación de diferentes formas de regulación con el sector formal (actividades legales) y de las tareas no reguladas con el informal. Con el tiempo, se ha vuelto cada vez más problemático definir dónde acaba el uno y dónde comienza el otro. Las presiones de la competencia global, combinadas con la desregulación de los mercados, han conducido al camino sinuoso, de la “via estrecha” hacia el desarrollo. Las grandes empresas han contribuido a la informalización a través de la externalización de funciones y de la subcontratación. Como han demostrado las campañas globales de activistas y consumidor@s contra las prácticas de explotación laboral de las grandes cadenas de venta al detalle, las vinculaciones entre las empresas multinacionales de distintos tamaños y las condiciones de trabajo precarias en talleres y fábricas que explotan a l@s trabajador@as, tanto en el Norte como en el Sur, son bien conocidas y están sujetas a un proceso de continua transformación.

- Segundo, el sector informal ya no se considera como una anomalía que acabará siendo absorbida por el sector “moderno”. Al contrario, se ha registrado la tendencia opuesta, a menudo justificada con el argumento de que la flexibilidad y la “informalidad” reducen los precios de consumo. En la práctica, el sector “moderno” ya no se identifica exclusivamente con las actividades más formales y prestigiosas. En muchos países, el sector público se ha convertido en una fuente de empleo cada vez menos atractiva debido a los recortes presupuestarios y a la reducción de gastos, que se han traducido en una erosión continuada de los salarios y las prestaciones (Tripp 1987; Pérez-Sáinz 2000). La pérdida de importancia relativa del empleo formal en muchos países ha intensificado, por consiguiente, el atractivo de las actividades informales, especialmente como fuente de subsistencia para muchos hogares.
- Tercero, aunque la tradicional asociación del empleo informal con baja cualificación y baja productividad sigue siendo cierta, en los últimos veinte años se han introducido algunos cambios. Con la externalización de la producción y la subcontratación, muchos procesos de trabajo informales, mantienen su centro de gravedad en el sector formal. Así, las empresas centrales asumen un papel principal en la generación de trabajo informal y

precario; por ello se les deberían exigir responsabilidades por las condiciones en que tiene lugar y por los mecanismos distributivos que definen los salarios y los beneficios. De hecho, cuando a través de la externalización de funciones y la subcontratación tienen lugar transferencias de tecnología que requieren el uso de equipos modernos, la producción vinculada a dichos procesos ya no está asociada a la marginalidad o a una baja productividad.

- Cuarto, la expansión de las actividades informales y el deterioro de las condiciones del mercado laboral en los países en desarrollo durante las dos últimas décadas han tenido lugar en un clima internacional que destacaba la importancia de los derechos humanos, la agencia individual y su potenciación. Esto ha creado tensiones evidentes entre los discursos oficiales, que hacen hincapié en estos derechos a escala global y nacional, y la forma en que vive su vida una gran proporción de la población. Las contradicciones entre los discursos que promueven la ciudadanía y los derechos, por un lado, y las tendencias desastrosas de los mercados de trabajo, por el otro, están en la base de muchas tensiones y descontentos sociales. En este sentido, las desigualdades crecientes y la concentración del poder económico ponen en peligro la construcción de sociedades democráticas. En los países de renta alta, tal como se ha señalado en el capítulo 3, el desmantelamiento del Estado del bienestar desde finales de la década de 1970, unido a las políticas neoliberales y a la globalización, ha dado lugar a una erosión de los derechos de l@s trabajador@s y de los sindicatos (Tilly 1995; Standing 1999). En un análisis centrado sobre todo en Europa, Tilly ha argumentado que, mientras que el desarrollo de las democracias occidentales condujo a la consolidación gradual y progresiva de los derechos laborales, a través de la imposición del cumplimiento de los contratos, intensas luchas laborales y la constitución de instituciones ciudadanas y democráticas, con la globalización «grandes desigualdades en el poder económico amenazan a la democracia» (p. 22).

En los países en desarrollo, donde el estado del bienestar siempre ha sido más débil o apenas ha existido, la globalización liberal ha generado fuerzas contradictorias. La inversión transnacional evidentemente prospera con la precariedad laboral, tal como demuestra el ejemplo de las

restricciones de derechos laborales en muchas zonas francas industriales en todo el planeta.¹⁶ Sin embargo, la industrialización y la individualización de las decisiones asociada a la sociedad de mercado pueden contribuir al reconocimiento de los derechos individuales, incluso sin que medie una ampliación formal de las instituciones democráticas. Por ejemplo, la emigración de mujeres rurales a zonas urbanas en busca de empleo puede fomentar sus derechos individuales y aumentar su autonomía, liberándolas de prácticas patriarcales; al mismo tiempo puedan ser objeto de discriminación y estar sujetas a condiciones de trabajo explotadoras. Análogamente, las redes globales pueden generar presiones a favor del reconocimiento de los derechos y estándares laborales existentes, como ejemplifican algunos de los debates recientes sobre esta cuestión en los foros internacionales (véase a continuación). Sin embargo, la legislación laboral y estos estándares poco significan para la gran proporción de la fuerza de trabajo que opera dentro de los límites de la informalidad. En consecuencia, las contradicciones entre discursos públicos y acción en materia de derechos, por un lado, y las realidades del mercado laboral, constituyen un reto para el progreso social.

- Finalmente, los empleos precarios y la inseguridad económica se traducen en vida precaria y en los bajos horizontes que parecen caracterizar de manera permanente a la población que vive dentro del círculo vicioso de la informalidad y la pobreza. Desde luego no se trata de un fenómeno nuevo, pero con la desregulación del mercado laboral, la creciente flexibilidad de la producción y la competencia a escala global, el fenómeno ha adquirido nuevas dimensiones.¹⁷ La siguiente cita del estudio de Kruse sobre el

¹⁶ Existe abundante literatura sobre esta cuestión. Véase, por ejemplo, Bureau of International Labor Affairs, *Workers Rights in Export Processing Zones*, Washington, D.C., 1989-1990.

¹⁷ Standing (2001) ha desagregado como sigue las diferentes formas de inseguridad del mercado laboral que generan estos procesos:

- La *inseguridad del mercado laboral* se ha incrementado de manera casi universal, con tasas de desempleo altas, un crecimiento más lento del empleo y una mayor “*infrautilización* de la fuerza de trabajo”.
- La *inseguridad del empleo* es alta y ha ido en aumento, con una proporción creciente de la población activa empleada en puestos inseguros y desprovistos de protección.
- La *inseguridad del trabajo* ha aumentado debido al mayor número de personas con condiciones laborales no cubiertas por instituciones y reglamentaciones protectoras.
- La *inseguridad de los puestos de trabajo* se ha intensificado y un número creciente de trabajador@s se ven [obligad@s](#) a cambiar de empleo y a reciclarse.

empleo urbano en Cochabamba describe de manera muy explícita cómo se desarrolla la vida cotidiana de los hombres y mujeres que trabajan en talleres semiinformales¹⁸ y con condiciones de trabajo muy deficientes:

Viven con una creciente e intensa inseguridad cotidiana, con contratos de trabajo *unilaterales* y mecanismos de retención, promoción, remuneración y horarios de trabajo impredecibles. A menudo la única posibilidad de defensa, reclamación o resistencia frente a dichos mecanismos es dejar el trabajo. Estas opciones explican en gran medida sus trayectorias laborales, marcadas por una notable inestabilidad y movilidad horizontal... Esto limita la posibilidad de incorporarse a una comunidad laboral y, por lo tanto, también la posibilidad de establecer una presencia social y política. (Kruse 2000)

De este modo se perpetúa el círculo vicioso de la pobreza y la impotencia. Como argumenta Kruse, dichas condiciones difícilmente pueden resultar adecuadas para consolidar comunidades estables y una participación democrática en la vida cívica. Huelga decir que no es este el camino propicio para generar unas condiciones que conduzcan al desarrollo humano. Al contrario, es un modelo que no funciona para una gran proporción de la población mundial.

La “informalización” y las mujeres

Las mujeres han participado activamente en la economía informal desde sus inicios pero, dadas las transformaciones registradas en el mercado laboral en las dos últimas décadas, cabe preguntarse si ha habido algún cambio en el alcance y el carácter de dicha participación. Se pueden formular al menos cuatro observaciones al respecto.

-
- La *inseguridad de las cualificaciones* es considerable, en parte debido a que éstas quedan obsoletas con más rapidez y a que son pocas [l@s](#) trabajador@s que reciben cualificaciones adecuadas para desarrollar una carrera profesional.
 - La *inseguridad de los ingresos* ha aumentado para las personas empleadas, debido a los salarios flexibles, y para quienes carecen de un empleo formal, a la negación explícita e implícita del derecho a prestaciones.
 - La *inseguridad en materia de representación* está creciendo debido a la desindicalización, a la erosión de las instituciones “tripartitas” y a la transformación del carácter de las negociaciones colectivas.

¹⁸ Esto es, de difícil clasificación debido a que incluyen operaciones legales e ilegales.

En primer lugar, la feminización de la fuerza de trabajo durante las tres últimas décadas ha aumentado el número de mujeres en el empleo informalizado. Tal como indica el cuadro 4.4. la mayor proporción se encuentra en África al sur del Sahara donde, en países como Benin, Chad, Malí y Kenya, el porcentaje supera el 50%, sobre todo en forma de autoempleo.¹⁹ Aunque la información estadística respecto al abanico de actividades informales en las que se concentran las mujeres es deficiente, los estudios indican que éstas abarcan desde procesos de subcontratación vinculados a la industrialización orientada a la exportación –incluido el trabajo a domicilio– hasta la venta ambulante y otras actividades comerciales en torno a estrategias de supervivencia.

La subcontratación y el trabajo a domicilio ejemplifican muchos de los problemas que lleva asociados el empleo precario de las mujeres. Un estudio sobre el trabajo subcontratado en cinco países asiáticos (Filipinas, Tailandia, India, Paquistán y Sri Lanka) revela que en él prevalecen salarios bajos, con contratos poco sólidos, condiciones de trabajo difíciles y largas jornadas laborales (Balakrishnan y Huang 2000). El estudio señala la dificultad de organizar a las trabajadoras y destaca que «la subcontratación hace que resulte muy difícil responsabilizar a un empleador de la protección de los derechos laborales debido a «las múltiples cadenas superpuestas» (p. 14). Varios estudios mencionan que las empresas subcontratistas a menudo prefieren contratar a mujeres casadas con hij@s porque ofrecen una fuerza de trabajo más segura para las empresas, debido a su movilidad restringida y a su menor abanico de alternativas en el mercado laboral (Dangler 1994; Hsiung 1995; Boris y Prugl 1996). Pese a la imposibilidad de ejercer un control directo sobre el trabajo a domicilio, las empresas pueden sacar partido de la disciplina que les impone su doble necesidad de permanecer en casa para cuidar de sus hijos e hijas, desarrollar otras actividades domésticas y obtener algún ingreso en la medida de sus posibilidades.

Cuadros 4.3, 4.4, 4.5

El trabajo a domicilio pueden representar una producción autónoma o dependiente de la subcontratación. El cuadro 4.5 muestra que las mujeres constituyen la gran mayoría de l@s trabajador@s a domicilio en muchas zonas y llegan a superar el 80% en algunos países. Quizas debido a la poca fiabilidad de los datos, el cuadro presenta grandes variaciones entre países que oscilan entre el 2% (Tailandia) y el

¹⁹ Para mayores detalles, véase Beneria 2003.

65.8% (Benin) de la fuerza de trabajo no agrícola. Un caso muy distinto lo constituye la expansión del trabajo a domicilio en el sector servicios en países de renta alta donde gran parte del mismo es de carácter administrativo, incluidas tareas de mecanografiado, procesamiento y edición de textos, y telemarketing. Este sector ha entrado también en un proceso de transnacionalización facilitada por la alta tecnología que permite la transferencia de este tipo de tareas a países con salarios bajos.

En segundo lugar, tanto en el Norte como en el Sur, al menos tres aspectos de la reestructuración económica tienen repercusiones en relación con la precarización del trabajo, con una diversidad de dimensiones de género:

- En el plano microeconómico, la reestructuración industrial ha transformado profundamente las vinculaciones entre las empresas centrales y los diferentes ámbitos en los que se ha descentralizado la producción. Un ejemplo lo ofrece la industria del calzado en España, que ilustra las vías por las que las empresas de mayor tamaño han reducido sus dimensiones mediante la constitución de empresas más pequeñas y mediante la descentralización de la producción basada en contratos de trabajo más informales, en muchos casos en “negro”. Ybarra (2000) ha estimado que el empleo total se ha reducido a la mitad desde la década de 1980, a pesar de que el número de empresas ha aumentado. Las mujeres han quedado concentradas en los niveles más bajos de la producción, especialmente en el trabajo en el domicilio, donde «raras veces se cumplen» las normas laborales (p. 213). Estas estimaciones sugieren que el trabajo sumergido realizado por mujeres abarca entre el 35% y el 40% del trabajo generado por el sector.
- Los despidos por reajuste de plantillas y la relocalización de la producción no afectan necesariamente del mismo modo a hombres y mujeres. Como revela el estudio de Smith-Corona antes citado, la transición posterior al despido puede traducirse en diferencias asociadas al género en lo que respecta a la pérdida de ingresos, duración del período de desempleo, estrategias adoptadas y repercusiones de la experiencia del despido y el paro en el ámbito familiar y comunitario.

- La literatura sobre las “cadenas de mercancías” y el desarrollo de las periferias urbanas también aporta ejemplos de cómo puede afectar a las mujeres la “informalización” del mercado laboral. Gereffi y otros han analizado las conexiones entre la globalización y la formación de estas cadenas, a través de las cuales los grandes compradores tienden a controlar los vínculos entre insumos y productos (Gereffi y Korzeniewicz 1994). En la misma línea, Carr y otros (2000) han señalado que el cambio tecnológico ha facilitado un «redimensionamiento del comercio minorista» que exige un «suministro rápido y puntual de los productos, asociado al sistema de inventarios *just in time*» (p. 126). Este sistema ha dado lugar a un incremento del trabajo a domicilio en el sector de la confección, sobre todo en los países próximos a los principales mercados de Europa y Norteamérica.

En tercer lugar, la responsabilidad primaria de las mujeres con respecto al trabajo doméstico y al cuidado infantil continúa siendo fuente de vulnerabilidad económica para ellas, no solo por tratarse de un trabajo no remunerado sino también porque reduce su movilidad y su autonomía para diseñar sus estrategias laborales. El esfuerzo realizado durante las dos últimas décadas para dar cuenta del trabajo no remunerado no se ha traducido en la medida suficiente en acciones y políticas prácticas. En los países en desarrollo, los hogares de clase media y clase alta pueden recurrir a las mujeres más pobres para que asuman las responsabilidades del trabajo doméstico y el cuidado infantil y faciliten la incorporación de las profesionales al mercado laboral. En muchos países de renta baja y renta media, el servicio doméstico todavía representa una gran proporción del empleo femenino informal.¹⁹ En el Norte, hemos visto que la crisis del trabajo de cuidados se cubre sobre todo mediante la contratación de mujeres inmigrantes del Sur.

En cuarto lugar, una de las diferencias entre períodos anteriores y la actualidad en cuanto al trabajo informal es la medida en que las mujeres han conseguido emprender acciones a escala nacional e internacional. Un ejemplo interesante es el papel fundamental que desempeñaron las mujeres en la aprobación del Convenio sobre Trabajo a Domicilio de la OIT, aprobado en junio de 1996. Elizabeth Pruggl (1999) ha argumentado que su aprobación fue una victoria feminista en la cual

¹⁹ A título de ejemplo, en el caso de Brasil, las estimaciones de la proporción de mujeres empleadas en el servicio doméstico oscilan entre un 16% y un 20%; un estudio calculó una media del 19% en la década de 1990 (Benería y Rosenberg 1999).

tuvieron un papel fundamental algunas redes internacionales, como HomeNet y SEWA (Self-employed Women's Association, o Asociación de Mujeres Autoempleadas de la India). Estas organizaciones se han ganado el reconocimiento internacional por sus logros a favor de las trabajadoras a domicilio, sobre todo en la India, y han proporcionado un modelo para la formación de otros grupos a escala mundial.²⁰

Tendencias contradictorias para las mujeres

Durante las tres últimas décadas se han registrado tendencias complejas y con frecuencia contradictorias que afectan al trabajo femenino. Por lo tanto, es necesario matizar las generalizaciones, en particular dado que las condiciones que afectan al empleo femenino son muy variadas. Esta complejidad responde a diversas razones.

Empezando por una evolución positiva: durante los últimos treinta años, la brecha de género en el ámbito de la educación se ha reducido de considerablemente en las diversas regiones. Por ejemplo, los países árabes han registrado uno de los incrementos más espectaculares de los indicadores relativos a la educación de las mujeres, con una duplicación de las tasas de alfabetización femenina entre 1970 y 1990. Los países del Sudeste asiático y del Pacífico también registraron un avance parecido durante ese período. En América Latina y el Caribe, datos correspondientes a 1997 muestran que la tasa de matriculación femenina en la enseñanza secundaria superó a la masculina en 18 de un total de 26 países. Lo mismo ocurrió en algunos países de otras regiones aunque en menor escala (UNDP 1999).²¹ Es cierto que muchos países continúan teniendo una tasa de matriculación femenina muy baja comparada con la masculina, particularmente en África al sur del Sahara y en Asia y el Pacífico. Los mismos avances conseguidos distan mucho de ser completos. Por ejemplo, en muchos países todavía subsisten diferencias apreciables en las tasas de analfabetismo, las cuales son sumamente altas en algunos de los países africanos y asiáticos más pobres. Del mismo modo, la matriculación femenina en la enseñanza

²⁰ Como ejemplo se pueden citar SEWU (Self-Employed Women's Union o Sindicato de mujeres autoempleadas) de Sudáfrica, y WIEGO (Women and Informal Employment Globalizing and Organizing, o Mujeres y Empleo Informal en la Globalización y Organización). La última incluye una red de trabajadoras, activistas y académicas centrada en el sector informal que vincula sus intereses y acciones con la investigación y el trabajo encaminado a mejorar las estadísticas de este sector a escala mundial.

²¹ Para mayores detalles, veánse UNIFEM 2000 y Benería 2003.

primaria y secundaria no ha alcanzado el nivel de paridad con la masculina en muchas zonas.²⁰

Existen indicios claros de que los mayores niveles educativos de las mujeres y su participación creciente en el mercado laboral han contribuido al aumento gradual de la participación femenina en trabajos profesionales. Su posición más privilegiada contrasta con la precariedad y los bajos ingresos de la mayoría de las mujeres, lo cual explica las crecientes desigualdades de ingresos entre las mujeres. Aunque se requieren más estudios que documenten esta tendencia para diferentes países, los datos disponibles --por ejemplo para Brasil y los Estados Unidos-- apuntan en la dirección de lo que McCrate ha descrito como una «creciente línea divisoria de clase entre las mujeres» (Lavinas 1996; McCrate 1999). Igual que sucede en el caso de los hombres, las trabajadoras con menores niveles de instrucción están quedando rezagadas gradualmente a medida que aumentan las disparidades salariales y de ingresos según el nivel educativo (Bertola *et al.* 2001: 267).

Otro dato positivo es que, pese a la persistencia de la discriminación de género y a los factores que obstaculizan la igualdad de género, los salarios relativos femeninos han mejorado en relación con los masculinos en muchos países. Así, para el período 1980-1997, en 22 países de un total de 29 se registró esta mejora en los sectores industrial y de servicios, y la lista incluye tanto a países de renta alta como de renta baja. Análogamente, en la industria manufacturera, las disparidades salariales de género disminuyeron en 20 países de un total de 22 durante el mismo período. En el caso de las economías de transición de Europa oriental, también se registró una mejora de los salarios relativos femeninos --en cuatro países de un total de siete. Sin embargo, a menudo esta reducción de la brecha salarial de género se debe al deterioro de los salarios masculinos. En cualquier caso, ningún país ha alcanzado la igualdad salarial; como ejemplos, la relación entre los salarios femeninos y los masculinos correspondientes a 1997 oscilaron entre un mínimo del 45% en Corea del Sur y un máximo del 95% en El Salvador, seguido por Australia, Sri Lanka y Suecia (90%).²²

Para añadir complejidad al tema, un informe de las Naciones Unidas (1999) sobre el papel de las mujeres en el desarrollo destacaba que existen indicios ambivalentes con respecto a si ha aumentado o se ha reducido la brecha salarial de

²⁰ A título de ejemplo, en 1997, la tasa de analfabetismo femenino era del 97,1% en Etiopía, del 92,8% en Níger y del 79,3% en Nepal (UNDP 1999).

²² Para mayores detalles, véanse UNIFEM 2000 y Benería 2003.

género. El informe argumenta que en algunos países, como los Estados Unidos, ésta parece haberse reducido efectivamente, mientras que en otros, como Japón, parece haber aumentado. Análogamente, el estudio informa de que las tendencias en los países en desarrollo son variables, con una reducción de la brecha en países como El Salvador y Sri Lanka, y una ampliación en algunos países asiáticos, como Hong Kong, Singapur y Taiwan.

Finalmente, ya hemos visto que aunque los nuevos procesos de industrialización han ofrecido muchos ejemplos de la precariedad del empleo de las mujeres, también han contribuido a mejorar sus ingresos y su autonomía, con lo cual han dado lugar a resultados contradictorios. En esta línea, es posible distinguir al menos tres resultados diferentes asociados a la feminización de la fuerza de trabajo:

1. Casos que han representado un avance para las mujeres. Bajo condiciones de crecimiento rápido y creación de empleo de trabajo intensivo en la industria manufacturera de exportación, las mujeres han registrado incrementos salariales a medida que se ampliaba su participación en el empleo industrial. Hemos visto que, en contra de lo que afirmaba la literatura inicial sobre esta cuestión, en el caso de la región del Sudeste asiático, Lim (1983) argumentó que, en los países de esa zona, el crecimiento rápido impulsado por las exportaciones benefició a las mujeres a través de la oferta de empleo relativamente bien remunerado. En particular, señaló que las empresas multinacionales pagaban salarios más altos que el capital nacional. Sin embargo esto no excluía que los salarios femeninos estuviesen muy por debajo de los masculinos. Investigaciones posteriores han señalado que el crecimiento rápido del Sudeste asiático se apoyó en gran manera sobre el alto grado de desigualdad de género en general y de salarios en particular. Sobre una amplia base de datos de varios países, Seguino, por ejemplo, ha argumentado que los salarios femeninos bajos sirvieron como incentivo para la inversión y las exportaciones «al reducir los costes laborales por unidad [y] aportar las divisas destinadas a la adquisición de bienes de capital e intermedios que aumentan la productividad y las tasas de crecimiento» (Seguino 2000: 29). La socialización de las mujeres asiáticas, argumenta Seguino, a menudo las ha llevado a aceptar su condición económica y social, lo cual crea expectativas entre los inversores de que es poco probable que se planteen conflictos laborales: «Los salarios femeninos más bajos y, en algunos casos, la pérdida del empleo al casarse, han mantenido el escaso poder de negociación de las mujeres, no solo

frente a sus empleadores sino también en relación con los hombres» (p. 51). Por consiguiente, una evaluación de los efectos del empleo para las mujeres tiene que tomar en consideración qué sucede en el plano de la socialización de género y de las relaciones de poder.

2. Casos en los que se ha frenado el aumento de la participación femenina en el empleo industrial y los progresos salariales de las mujeres han sido muy limitados. Un ejemplo de este tipo lo proporciona la zona de las industrias maquiladoras situadas a lo largo de la frontera entre los Estados Unidos y México. El estudio de Fussell, citado en el capítulo 3, muestra, a partir de una encuesta sobre la trayectoria laboral de mujeres en Tijuana, que el salario real de las maquiladoras no ha mejorado durante los años de expansión del empleo en la zona. Esto parece contradecir la afirmación de Lim de que el empleo orientado a la exportación aumenta los salarios y mejora la posición de las mujeres. Como ya se ha apuntado, la diferencia entre ambos casos se puede atribuir a las condiciones que han prevalecido en México comparadas con las del Sudeste asiático. Mientras que la zona de las maquiladoras ha continuado atrayendo una oferta casi ilimitada de fuerza de trabajo, en el Sudeste asiático, el rápido crecimiento generó condiciones de escasez laboral y un gran aumento de la productividad, dos aspectos que contribuyeron a la subida de los salarios reales. En la industria maquiladora, otros tres factores han contribuido a la situación citada en la industria: a) la reestructuración económica y la introducción de sistemas de producción de alta tecnología han beneficiado a la fuerza de trabajo masculina, con la consiguiente reducción de la proporción de mujeres empleadas, que alcanzó su nivel máximo en 1985; b) debido a los elevados niveles de desempleo y a la migración desde las zonas rurales de México, el lugar de las mujeres lo han ocupado en particular varones jóvenes, sobre todo porque éstos se han mostrado dispuestos a aceptar puestos de trabajo anteriormente femeninos (Cravey 1998; Salzinger 2003); y c) informes sobre los efectos de la reciente adhesión de China a la OMC indican que países como México están sufriendo el efecto de la erosión de su ventaja comparativa relativa, dado que los costes laborales mucho más bajos de la gigantesca economía china tienden a desviar la producción hacia este país.

Un estudio interesante sobre las repercusiones del crecimiento impulsado por las exportaciones sobre la desigualdad salarial de género en Taiwan nos ofrece otro ejemplo (Berik 2000). Utilizando tablas de datos por industrias, el estudio

pone de manifiesto que la reestructuración económica y el cambio tecnológico registrados a partir de la década de 1980, unidos a una mayor orientación hacia la exportación, desplazaron el empleo. Este desplazamiento estuvo acompañado de una pérdida desproporcionada de oportunidades laborales para las mujeres y un aumento de la desigualdad salarial de género. El cambio tecnológico aumentó los salarios reales para los hombres y los redujo para las mujeres. En consecuencia, en los sectores que experimentaron un cambio tecnológico rápido, las trabajadoras sufrieron pérdidas salariales absolutas y también relativas con respecto a los hombres. Esta inversión de la tendencia a la feminización debido a la introducción de nuevas tecnologías en las industrias maquiladoras, en Taiwan y en otros casos, responde a una diversidad de razones marcadas por un sesgo de género. Éstas incluyen las mayores oportunidades que tienen los hombres para mejorar sus cualificaciones y beneficiarse de la introducción de alta tecnología y las dificultades de las mujeres para adaptarse a unos horarios de producción flexibles debido a sus responsabilidades domésticas.

3. También hay casos con resultados ambivalentes, en los que la participación femenina en el empleo industrial ha aumentado pero con condiciones de empleo sumamente inestables o condicionadas a la continuidad de las circunstancias favorables para el capital internacional. Un estudio sobre las diferencias de género en el empleo en el marco de la industrialización exportadora en Turquía ofrece un ejemplo interesante (Ozler 2001). A partir de un amplio banco de datos sobre la industria manufacturera turca, Ozler demuestra que la liberalización del comercio ha conducido a una feminización de la fuerza de trabajo, con una creación de puestos de trabajo femeninos muy superior a la de puestos de trabajo masculinos. Sin embargo, la inestabilidad de los primeros también es significativamente más alta. Este caso refleja, por lo tanto, una preferencia por las trabajadoras pero para puestos inseguros. Asimismo, el proceso de desfeminización descrito en los casos de Taiwan y de la industria maquiladora, que también se ha observado en otros lugares,²¹ presenta asimismo unos resultados ambivalentes.

²¹ Véase, por ejemplo, un amplio estudio de Martha Roldán sobre los efectos de género de la reestructuración económica de la industria automovilística en Argentina, que ilustra las múltiples vinculaciones y significados del proceso de desfeminización (Roldán 1994 y 2000). Mi propia investigación (inacabada) sobre la industria textil catalana también indica que, a partir de la década de 1970, tuvo lugar un proceso de desfeminización del sector, que hasta entonces había sido predominantemente femenino.

Considerados en conjunto, de estos casos se desprende que la literatura inicial de la década de 1970, que destacó los efectos adversos de la industrialización sobre el empleo femenino por parte del capital global, era cuando menos simplista. El capital global era y continúa siendo explotador y causa alteraciones y efectos adversos en muchos casos, pero es necesario examinar sus efectos específicos caso a caso, con objeto de tomar en consideración todo el abanico de variaciones en las condiciones del mercado laboral, así como de qué modo repercuten éstas sobre la desigualdad de género.

Los ejemplos citados también revelan que muchas cosas han cambiado desde el punto de vista de la profunda transformación de los papeles de género, tanto en lo que respecta a las mujeres como a los hombres. Un estudio de Richard Anker de 1996 sobre la segregación laboral por género en diversos países ilustra cómo, a lo largo de un período de tres décadas, los hombres han ido perdiendo su ventaja en el mercado laboral, en el sentido de tener sus “propios” puestos protegidos de la competencia femenina. Existen, no obstante, algunas excepciones y los resultados difieren según los sectores industriales, los países y las regiones. El análisis de Anker sobre los países de la OCDE indica en qué medida el aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo ha tenido lugar tanto en ocupaciones predominantemente femeninas --sobre todo en la década de 1970-- como en otras predominantemente masculinas --en la década de 1980. Así hemos pasado a considerar el género y las diferencias de género desde una perspectiva dinámica, que refleje los significados cambiantes a lo largo de los cambios económicos y sociales. Como ilustra Matthew Gutmann en su estudio etnográfico de un barrio de la ciudad de México: «Las identidades, papeles y relaciones de género no permanecen congelados, ni en el caso de los individuos, ni en el de los grupos» (Guttman 1996: 27). Esto requiere descartar los estereotipos sobre la división de género del trabajo, las condiciones de empleo y otros factores que afectan nuestra visión de las diferencias entre hombres y mujeres. También implica que, en cualquier tipo de análisis de género, un enfoque centrado exclusivamente en las mujeres resulta incompleto y a menudo inexacto, puesto que deja fuera la naturaleza cambiante de los roles y localizaciones de mujeres y hombres y sus implicaciones para las relaciones de poder.

Conclusiones finales

El presente capítulo argumenta que la reestructuración económica y el enorme aumento del empleo precario y la producción “informalizada” que han resultado de la globalización y de la aplicación de políticas neoliberales se deben entender en el contexto de los cambios que están teniendo lugar en el plano microeconómico de la empresa, y desde el punto de vista de sus repercusiones sobre el mercado laboral y la fuerza de trabajo. Dichos cambios han supuesto una redistribución masiva de los recursos en detrimento del factor trabajo y un aumento de las desigualdades sociales en todos los países. El deterioro de las condiciones y del poder relativo del trabajo con respecto al capital se encuentra en la raíz de la persistencia pertinaz de la pobreza y la inseguridad económica en los distintos países. En el capítulo 1 se señalaba que, en los últimos años, las organizaciones internacionales y las agencias de desarrollo, conscientes del problema cada vez mayor que representa la pobreza, han prestado una atención creciente a los programas destinados a aliviarla. Una de las implicaciones que se desprende del análisis del presente capítulo es que los programas de erradicación de la pobreza seguirán resultando ineficaces si no hacen hincapié en la urgencia de generar empleo con puestos de trabajo sin precariedad. Así mismo, ello implica la necesidad de diseñar políticas de protección social y de revisar las estructuras que regulan los canales distributivos y redistributivos.

Se requieren acciones en diferentes ámbitos, desde la adopción de nuevas formas de protección social hasta acuerdos internacionales en materia de normas laborales básicas, políticas sociales y salarios mínimos. Dado el alcance del desplazamiento de recursos de la titularidad pública a la privada durante las últimas décadas, ha llegado el momento de presionar al sector privado por la responsabilidad que le corresponde en la creación de empleos y condiciones de vida precarios. Del mismo modo que el movimiento medio ambiental ha conseguido, a través de la lucha de mas de treinta años, que las empresas privadas asuman una mayor responsabilidad por la degradación del medio ambiente, ha llegado el momento de realizar un esfuerzo similar, a escala global y nacional, para hacer frente a los problemas del empleo precario.

El caso de la subcontratación y la externalización de funciones ofrece un ejemplo en este sentido. Las grandes empresas constituyen el centro de gravedad de la creación de cadenas de subcontratación, pero éstas han sido la vía por la que se han reducido o eliminado los avances históricos en materia de salarios, condiciones de trabajo y otras ventajas. Esto plantea interrogantes sobre la posibilidad de invertir o modificar dicha tendencia, de qué modo se puede conseguir este cambio, y cómo las

prestaciones que ofrecen las empresas centrales podrían extenderse a los subcontratistas y trabajador@s de la periferia. No se puede subestimar la responsabilidad del sector privado a la hora de dar respuesta a estas cuestiones y de atacar las raíces de la pobreza y la desigualdad.²² La adopción voluntaria de códigos de conducta por parte de empresas multinacionales constituye un paso positivo en esa dirección. Sin embargo, los códigos de carácter voluntario se basan en el autocontrol y no ofrecen suficientes garantías de observación continua. Además, solo representan una pequeña parte de la ingente tarea pendiente. Es necesario hacer mucho más para avanzar hacia la adopción de medidas reguladoras que establezcan normas globales.

Por lo que respecta al trabajo de las mujeres, este capítulo ofrece una muestra de las vías por las que la reestructuración económica y la evolución de los mercados de trabajo han generado cambios con dimensiones de género en el Norte y en el Sur. Un argumento de fondo es que resulta difícil generalizar sobre los efectos de la reestructuración económica sobre el empleo femenino, dadas las fuerzas contradictorias que intervienen. En el aspecto positivo, hay que señalar la mejora de los niveles educativos femeninos en todos los países y la preferencia por la fuerza de trabajo femenina en los empleos con salarios bajos. No obstante, las mejoras en la educación no siempre se traducen en la correspondiente mejora de las condiciones del mercado laboral para las mujeres. Al mismo tiempo, la “preferencia” observada por la fuerza de trabajo femenina en el empleo impulsado por la exportación a menudo va acompañada de una mayor inseguridad de los puestos que ocupan las mujeres comparados con los que ocupan los hombres. Esto requiere políticas encaminadas a consolidar y potenciar los logros educativos de las mujeres, particularmente a la vista de la rápida evolución de las exigencias tecnológicas. Sobre todo, dada la vinculación entre puestos de trabajo precarios y pobreza, las mujeres y sus familias pueden

²² En el momento de redactar este texto, una demanda pendiente de juicio contra Microsoft Corporation en los Estados Unidos constituye un ejemplo interesante que ilustra la movilidad de las fronteras entre los canales distributivos que benefician a los diferentes actores. Además de sus empleados regulares, la empresa ha utilizado los servicios de subcontratistas autónomos, que no tienen acceso a las prestaciones que reciben l@s asalariad@s regulares. En 1990, a resultas de un examen del impuesto federal sobre el empleo, el Servicio Tributario cuestionó el estatuto de este personal subcontratado y, como consecuencia de ello, Microsoft reclasificó a algun@s emplead@s regulares. No obstante, a la mayoría solo se les ofreció la alternativa de convertirse en trabajador@ temporales o perder su vinculación laboral con Microsoft. También se reclasificó a otras personas subcontratadas como trabajador@s temporales sin que tuvieran la posibilidad de elegir. De momento, el caso continúa pendiente por lo que respecta al derecho de algunos de los subcontratistas iniciales de participar en el plan de accionariado con beneficios fiscales de Microsoft. El caso ilustra cuán fluidos y, por lo tanto, cuestionables y modificables en lo que respecta a la distribución de prestaciones pueden ser los límites entre los empleos en el núcleo central de una empresa y en su periferia.

beneficiarse tanto de las políticas encaminadas a hacer frente a los problemas de la inseguridad del mercado laboral en general como las dirigidas más directamente a la eliminación de las desigualdades de género en el empleo.