

La transferencia de riesgos, microproducción y subcontratación en las industrias de la ropa y del calzado en Lima, Perú*

ANNELOU YPEIJ**

El suave golpeteo del martillo y el olor a pegamento indican que en casa de la familia Vargas,¹ parcialmente construida con tapetes de paja, se fabrican zapatos. El hermano del dueño y otros dos trabajadores ensamblan los zapatos, sentados en unos banquitos bajo un techo provisional que hay en el patio. El dueño no está, pues fue a entregar un pedido a la compañía trasnacional Calzado Superior. Más tarde irá a visitar a un colega zapatero que le cose las partes superiores de los zapatos. Mientras tanto, su esposa supervisa a los trabajadores y les hace la comida. Si siguen trabajando duro

* Este texto es una traducción de Adriana Villagra Peña del artículo "Transferring Risk, Microproduction and Subcontracting in the Footwear and Garment Industries of Lima", publicado en *Latin American Perspectives*, núm. 99, marzo de 1998, pp. 84-104. Se reproduce con permiso de los editores.

** Annelou Ypeij, antropóloga holandesa, recibió su doctorado de la Universidad de Utrecht con un estudio referente a los microproductores en Lima, Perú. Actualmente trabaja en la Universidad Erasmo de Rotterdam en un estudio de campo acerca de pobreza y exclusión social en dos localidades holandesas. La doctora Ypeij agradece a Wil Pansters y a Tamar Diana Wilson sus comentarios inspiradores.

¹ Por razones de privacidad, le cambié los nombres a las personas, las compañías y las organizaciones.

es posible que puedan entregar otro pedido de 80 zapatos a Calzado Superior este fin de semana.

Las actividades en casa de la familia Vargas se pueden explicar a través de dos fenómenos relacionados que hoy día caracterizan a las industrias de la ropa y del calzado en Lima: el crecimiento explosivo de la micro y pequeña industria y el incremento de la práctica de subcontratación por parte de las grandes empresas.² Estos fenómenos son indicativos del proceso de cambio que se está dando simultáneamente en la organización de la producción y en la del trabajo (Chávez, 1990). Este cambio se puede ver como parte del proceso mundial de informalización y descentralización económica de los procesos industriales. El presente artículo pretende aclarar las formas en las que se manifiesta este proceso de reestructuración, así como mostrar sus consecuencias de gran alcance para los trabajadores, en particular para las trabajadoras de la micro y la pequeña industria.

La microproducción en Lima se debe entender dentro de un contexto macroeconómico. Aunque la economía peruana parece recuperarse, se ha visto marcada severamente por casi dos décadas de recesión y por una creciente pobreza urbana y rural. Entre 1975 y 1992, el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita cayó en un 32%, y el nivel de 1992 equivalió al de 1960. En la década pasada se han eliminado, en gran medida, los empleos permanentes.³ Los salarios mínimos reales en las zonas urbanas disminuyeron en un 90% entre 1980 y 1983. Dentro de la población económicamente activa, la llamada población subempleada⁴ aumentó de 26 a 76% en el mismo periodo (Cuánto, 1991: tabla 11.2; 1994: tablas 17.2, 15.3 y 14.22). La presión en la economía urbana ha aumentado debido a la constante migración del campo a la ciudad, sobre todo a la capital de Lima.⁵

² División utilizada comúnmente en Perú: microindustria, de una a cuatro personas; pequeña industria, de cinco a 19 personas; industria mediana, de 20 a 199 personas; gran industria, 200 o más personas.

³ En Lima, en 1992, la cifra total de empleos permanentes en las industrias de más de 100 trabajadores era menor en un 29% a la cifra de 1979 (INEI, 1993: tabla 11.4).

⁴ Los subempleados son aquellos que 1) trabajan 35 horas o más a la semana y perciben un salario menor al salario mínimo legal establecido en 1967, aunado al índice de precios de la fecha de encuesta, o 2) trabajan menos de 35 horas a la semana, perciben un salario mínimo menor que este límite y quieren trabajar más (Cuánto, 1994: tabla 14.22).

⁵ Se considera que la migración es una razón importante del crecimiento veloz de la población en Lima, que ha aumentado de 1.8 millones al rededor de 6.5 millones entre 1961 y 1994 (INEI, 1994: tablas 1.5 y 1.7). Este crecimiento ha sido provocado por la pobreza rural, al igual que (aunque va en disminución) por la violencia provocada por organizaciones terroristas, como Sendero Luminoso, que están activas en la zona rural.

En 1993 se estabilizó la situación política, con ello las inversiones y las exportaciones se expandieron considerablemente. Con un crecimiento de 5.8% en 1993, 12.8% en 1994 y 7.5% en 1995, la economía peruana era una de las que gozaba de un crecimiento más rápido en América Latina (CEPAL, 1995: tabla A.1). Por más milagroso que parezca este crecimiento, la situación de las personas de escasos recursos parece que no ha cambiado demasiado. El descenso del ingreso familiar real ha obligado a las familias a involucrar a tantos miembros como sea posible en actividades generadoras de ingresos. Por ello, gran parte de la población se ve obligada a crear sus propias fuentes de trabajo (éstos son los autoempleados) o a ofrecer sus servicios a las microempresas. En vista de estos acontecimientos, no sorprende que el sector micro y pequeño, también conocido como el sector informal, haya mostrado un crecimiento considerable, que en años recientes se ha vuelto explosivo. El sector informal es de gran importancia, especialmente en lo que a empleo se refiere. En 1984 le proporcionó empleo a más de 600 000 personas en la ciudad de Lima.⁶ En 1993, esta cifra se había incrementado a casi 1.3 millones y para entonces más personas trabajaban en el sector informal que en el formal (Gárate y Ferrer, 1994:3.2.a).⁷

Este artículo está basado en el análisis del material recabado durante el trabajo de campo antropológico acerca de la microproducción desarrollado en Lima entre octubre de 1990 y diciembre de 1991.⁸ En primera instancia se identifican las distintas formas de subcontratación y se argumenta que esta práctica está muy lejos de ser un proceso en el que no interviene el género; afecta sobre todo a los empleos de las mujeres. Más adelante se apuntan las diversas relaciones que existen entre el sector de gran escala y el de pequeña escala. Ambos pueden estudiarse como parte del mismo proceso de producción, y de esa manera comprenderemos mejor la cadena de subordinación creada por la subcontratación como resultado de la necesidad

⁶ Esto equivale al 38% de la población económicamente activa (Gárate y Ferrer, 1994: tabla 3.2.a).

⁷ 49% de la población económicamente activa trabajaba en el sector informal y 47% en el sector formal; el resto en servicios domésticos (Gárate y Ferrer, 1994: 3.2.a).

⁸ En este estudio de fondo se reunió información en distintos niveles, mediante entrevistas a quince productores y a sus familias, a otros productores que de alguna manera estaban relacionados con los primeros, y a varios gerentes de empresas grandes; además de 38 entrevistas semiestructuradas a trabajadores contratados. Visité 62 empresas; de éstas, 53 eran del pequeño y microsector. La investigación fue financiada por la Fundación Holandesa para el Avance de la Investigación sobre el Trópico (WOTRO).

(y el deseo) que tienen los productores de pequeña escala —que trabajan por encargo para las grandes industrias— de transferir parte de su subordinación a sus empleados. El resultado es un deterioro de las condiciones de trabajo, especialmente para las mujeres.

Formas de subcontratación

El concepto de la pequeña producción mercantil juega un papel importante en las teorías relacionadas con el llamado sector informal. Entre otras cosas, se refiere a la subordinación directa de microempresas y empresas de pequeña escala a empresas de mayor escala, a través de la subcontratación (Lewin, 1985:117). Varios estudios enfatizan la subcontratación de ciertas etapas del proceso de producción y el carácter jerárquico de las relaciones de subcontratación (Murray, 1983; Benería y Roldán, 1987; Schmitz, 1982). Sin embargo, este concepto de subcontratación es demasiado limitado para describir todas las relaciones que existen entre las empresas de producción en Lima.

La subcontratación la defino como la manufactura parcial o completa de productos por la empresa A (en este caso, la microempresa o la empresa a pequeña escala) con el fin de entregarlos a la empresa B, que vende los productos finales con su propia etiqueta.⁹ Se pueden distinguir dos tipos de relaciones de subcontratación. La primera es aquélla entre la subcontratación parcial y la completa. En el caso de la subcontratación parcial, la empresa que subcontrata asigna parte del proceso de producción a un subcontratado, a quien le proporciona la materia prima o los productos semimanufacturados; en la mayoría de los casos, el subcontratado utiliza su propia maquinaria. Después de completarse la tarea, los productos se siguen procesando en la planta de la empresa subcontratadora. En el caso de la subcontratación completa, la empresa subcontratadora le asigna la manufactura completa de un producto a una empresa subcontratada, y solamente proporciona etiquetas y material de empaque. Por lo tanto, el subcontratado es responsable de casi todo el proceso de producción.

⁹ Me limito a la producción. La subcontratación de mantenimiento, por ejemplo, cae fuera del espectro de este artículo.

Calzado Superior, empresa trasnacional que manufactura calzado, produce para el mercado nacional y establece relaciones de subcontratación tanto parcial como completa con otras empresas. Aunque existen grandes diferencias entre los subcontratados en cuanto a su capacidad de producción, la tecnología que poseen, su capital de trabajo y el número de empleados, se puede decir que todos pertenecen al sector micro y al de pequeña escala. La relación que existe entre Calzado Superior y la empresa Vargas es un ejemplo de la subcontratación completa. Este subcontratado es uno de los más pequeños que prestan sus servicios a la trasnacional. El señor Vargas tomó la iniciativa de presentar un modelo de trabajo a la gerencia. Tras realizar una verificación superficial de las licencias de producción de Vargas, la trasnacional le hizo un pedido de 500 pares de calzado. Normalmente, el señor Vargas consigue el material con su propio capital y produce 80 pares de calzado a la semana. La empresa sólo tiene un motor de un caballo de fuerza para el acabado de los zapatos, por lo que a su vez tiene que contratar a otra empresa para la costura de las partes superiores.

Como existen muchas formas intermedias, la subcontratación parcial y la completa no se excluyen entre sí; más bien conforman los polos de un continuo. Dependiendo de los acuerdos individuales de negocios, Calzado Superior puede proporcionar los modelos, las hormas y el cuero, mientras que el subcontratado proporciona el pegamento, el hilo, las agujetas y las suelas interiores. A diferencia de la situación que se presenta en la subcontratación parcial, el subcontratado proporciona más en el trabajo y en la maquinaria, pero no controla el proceso de producción, como en la subcontratación completa.

La segunda distinción que se puede hacer es la que existe entre la subcontratación no equivalente y la equivalente. La no equivalente trata de la relación entre dos empresas de tamaño visiblemente distinto, es decir, entre una empresa de gran escala y una de pequeña escala. Esta forma de subcontratación a menudo se describe y se analiza, entre otras cosas, con el propósito de argumentar que existe una relación entre los llamados sectores informal y formal (Benería y Roldán, 1987; Portes y Sassen-Koob, 1987:38).

Las relaciones de subcontratación no equivalente pueden tener varias estructuras. Benería y Roldán (1987:34), por ejemplo, analizan una estructura piramidal con una pequeña cantidad de empresas grandes en la parte superior y un número cada vez mayor de empre-

sas medianas y pequeñas que desciende gradualmente hacia la parte inferior de la pirámide. Lograron marcar de tres a cuatro niveles en la pirámide.

También es pertinente analizar otra estructura, llamada diamante (Watanabe, 1983, citado en Benería y Roldán; 1987:33). Calzado Superior, por ejemplo, subcontrata la producción del mismo modelo de calzado a distintas empresas de pequeña y mediana escala; a su vez, estos subcontratados buscan a los productores que cosan las partes superiores. Como algunos modelos requieren una tecnología de costura más avanzada que no poseen todas las empresas especializadas en cosido de partes superiores, algunos subcontratados de pequeña escala surten pedidos de diversas empresas subcontratadas directamente por Calzado Superior.

La subcontratación equivalente es una forma de subcontratación que, en mi opinión, no recibe la atención necesaria en los textos sobre el tema. En esta modalidad, las empresas son más o menos del mismo tamaño y es muy común entre los pequeños y microproductores en Lima. Definitivamente, no sería mucho decir que casi todos los pequeños y microproductores de las industrias del vestido y del calzado en Lima han establecido relaciones de subcontratación con otros productores del mismo tamaño que ellos. Por ejemplo, el señor Vargas subcontrata el cosido de las partes superiores a otro productor. Por lo general, la subcontratación equivalente se lleva a cabo entre productores que se conocen bien por su círculo de amistades, de familia o de vecinos.

Políticas de subcontratación de las empresas grandes

Al subcontratar a los sectores micro y pequeño en Lima, las industrias grandes ahorran en costos laborales. Carbonetto, Hoyle y Tueros (1988:150) estiman que un empleado que trabaja en el sector informal de la industria (la mayoría de las microempresas caen bajo la categoría de "informal") gana 50% menos que un empleado del sector moderno. Si se comparan las condiciones específicas de mercado bajo las que operan las industrias del vestido y del calzado, se nota una diferencia en las políticas de subcontratación. La producción de calzado ha disminuido drásticamente en la última década; comparado con 1979, el volumen físico de calzado había bajado en un 83% en 1990 (véase INEI, 1991: tabla 13.8). Me baso en entrevistas con directi-

vos de Calzado Superior y en sus archivos para analizar la política correspondiente de la industria de gran escala del calzado hacia la caída tan severa de producción.

Aunque faltan datos exactos, existen varias indicaciones de que Calzado Superior ha perdido más del 30% de su parte del mercado ante los sectores micro y pequeño. Tras años de ser líder de la industria del calzado, en 1974 aún conservaba el 45% (Fernández y Figueroa, 1982: tabla 3.12). Sin embargo, en 1988, la gerencia estimaba que su parte había disminuido a 13%. Esta caída puede adjudicarse al descenso de ingreso real de la mayoría de la población peruana, lo que a su vez aumentó la demanda de productos muy baratos. Debido a sus costos relativamente altos de producción,¹⁰ a la empresa se le dificulta llenar esta demanda de productos económicos. En la última década, y con el fin de reducir sus costos de producción, la empresa ha disminuido el número de empleos permanentes (de dos mil 800 en 1980 a mil 350 en 1991) y, al mismo tiempo, ha incrementado la subcontratación. Al hacer esto, la gerencia lucra del nivel más bajo de salarios dentro de los sectores micro y pequeño. Los productos elaborados completamente en sus propias plantas, tomados como porcentaje de sus ventas totales, muestran un marcado descenso de 87% en 1985 a 43% en 1990. En otras palabras, en 1990 la producción de más de la mitad de los zapatos vendidos por la empresa estaba relacionada con micro y pequeñas empresas. En 1991, la gerencia de diversos departamentos y plantas tenía subcontratadas a 73 empresas de ese tipo, que empleaban entre 600 y 700 trabajadores. Para finales de 1991, la gerencia presentó a la casa matriz en el extranjero una propuesta en la que la filial peruana desempeñaría un papel principalmente comercial; cesaría la producción en sus plantas y sería sustituida en su mayoría por la producción de los subcontratados. La subcontratación completa jugará un papel importante en esta política. Los gerentes señalan que la subcontratación ha adquirido tal importancia que sin ella la subsistencia de la empresa estaría en riesgo.

¹⁰ Los altos costos de producción se deben a que la gerencia no puede nivelar el descenso de producción con el número de empleados permanentes. Aunque se alentó de diversas maneras a los trabajadores a renunciar voluntariamente, no es posible realizar despidos masivos sin la aprobación de las autoridades, de acuerdo con la Ley de Seguridad Laboral. A finales de 1991, la gerencia solicitó permiso al Departamento del Trabajo para llevar a cabo despidos masivos.

La industria del vestido sufrió menos a causa de la recesión, entre otras cosas, por su capacidad de exportación. El volumen físico de prendas era 24% mayor en 1988 que en 1979 (véase INEI, 1991:tabla 13.8). Aunque la mayoría de los gerentes no podían (o no querían) mostrarme los archivos, en mis conversaciones con ellos me quedó claro que las empresas medianas de gran escala de la industria del vestido, la subcontratación (generalmente parcial) es común y parece ir en aumento. Un ejemplo de ello es la empresa Embajador, que al momento de las entrevistas contaba con una fuerza de trabajo de 800 empleados y vendía todo tipo de prendas para dama, caballero y niños. La gerencia pronosticaba una producción anual total de un millón 200 mil prendas para 1991, de las cuales el 20% serían exportadas a Estados Unidos y a otros países. Parte de su producción ha sido subcontratada desde 1980. En 1991, tenía subcontratadas a 40 empresas de pequeña escala, que empleaban por lo menos a 350 trabajadores y estaban relacionadas con el 50% de la producción total de Embajador. En un futuro cercano, la gerencia esperaba aumentar la participación de empresas subcontratadas al 65% de su producción total. Mis entrevistas con los gerentes de otras empresas de la industria del vestido confirmaron que Embajador dista mucho de ser la excepción. Uno de ellos estimó que, en 1991, el 30% de la producción total de las empresas medianas a gran escala había sido manufacturado con la participación de empresas subcontratadas de pequeña escala.

A diferencia de la situación que prevalece en la industria del calzado, el aumento en la subcontratación por parte de la industria del vestido no estuvo acompañado por un despido masivo de empleados permanentes. Según los gerentes entrevistados, el número total de empleados permanentes no ha fluctuado mucho en los últimos años, debido al aumento en los volúmenes de producción. Sin embargo, aun con el incremento en ellos, los gerentes de la industria del vestido prefieren subcontratar en vez de generar nuevos empleos dentro de sus propias plantas. No solamente se benefician con el nivel más bajo de los salarios en el sector de pequeña escala, sino que hay muchos micro y pequeños productores que desean o se ven obligados a establecer relaciones de subcontratación no equivalente con empresas de gran escala. Muchos micro y pequeños productores toman la iniciativa de ofrecer sus servicios, por lo que para los administradores no resulta difícil organizar la subcontratación. Además, como los gerentes de la industria del vestido venden en mercados

nacionales e internacionales, toman en cuenta tanto la economía peruana como el desarrollo económico global. El pronóstico de fluctuaciones de producción puede ser absorbido más fácilmente por la subcontratación; se puede reducir o incrementar la producción sin problemas, como pueden ser los despidos, y sin costos, como lo es la inversión. De hecho, al subcontratar, la gerencia transfiere los riesgos a los sectores micro y pequeño (Benería y Roldán, 1987:38) y de manera indirecta crea empleos dentro de ese sector. Paredes (1989:24) apunta que entre 1986 y 1987, la manufactura alcanzó una recuperación importante, pero que en términos de trabajo ésta no se llevó a cabo en las empresas grandes, sino en aquéllas que tenían menos de diez empleados. Considero que la subcontratación es uno de los motivos detrás de este fenómeno. Una conclusión que se puede sacar de la comparación entre la industria del vestido y la del calzado en Lima es que, dentro del contexto específico de una recesión económica severa, la subcontratación se lleva a cabo en una situación de volúmenes de producción tanto en descenso como en aumento.

Se pueden distinguir otros motivos para que se dé la subcontratación. La gerencia de Calzado Superior dijo que se redujo deliberadamente el número de empleados dentro de una unidad de producción con el fin de obstaculizar las acciones sindicales. En la década de los sesenta, la empresa había aglutinado a todos sus empleados en una sola unidad de producción, mientras que en 1991 tenía menos empleados divididos en cuatro plantas, lejanas entre sí. Al subcontratar, divide de manera más sustancial aún al número de empleados que se necesitan para alcanzar su volumen de producción total. Además, a través de la subcontratación completa, la empresa puede cumplir con la demanda de la clase media de productos exclusivos. La subcontratación hace posible que se produzcan pequeñas cantidades de zapatos especiales a la última moda al mismo tiempo que abastece las 200 tiendas que tiene la empresa en todo Perú, de acuerdo a la demanda y al nivel adquisitivo de los clientes potenciales. Finalmente, al subcontratar, la empresa puede hacer que se procesen a mano los materiales que por su mala calidad no se pueden procesar mecánicamente. A veces, la gerencia tiene un excedente de cuero que no se puede agujerear porque tiene secciones débiles; se le encargará a una empresa de pequeña escala que procese este cuero manualmente.

En resumen, éstas son las razones para que las empresas grandes recurran a la subcontratación: economizar en costos laborales para

bajar los costos de producción; evitar la inversión para transferir los riesgos; aumentar la flexibilidad para responder a las fluctuaciones del mercado; debilitar a los sindicatos; responder a demandas específicas y, finalmente, aprovechar la tecnología especial de las empresas de pequeña escala. Al hacer una comparación con otros estudios queda claro que la situación de la industria del vestido y la del calzado en Lima no es inusual (Benería y Roldán, 1987:36-39; Lewin, 1985:117; Schmitz; 1982:134-136).

Subcontratación y género

La subcontratación es un proceso en el que claramente interviene el género (Benería y Roldán, 1987:31-56).¹¹ Su carácter específico de género se hace evidente en las industrias del vestido y del calzado en Lima en la fuerte división sexual del trabajo en los procesos de producción. Los gerentes, los productores de pequeña escala y los trabajadores están de acuerdo en señalar cuáles tareas de producción son "femeninas" y cuáles "masculinas". En las industrias grandes son precisamente las etapas del proceso de producción, en las que trabajan muchas mujeres, las que con frecuencia se subcontratan al sector de pequeña escala y al microsector. Una de las razones para que se presente esto es la brecha que existe entre los salarios masculinos y los femeninos. Entre 1979 y 1993, las mujeres ganaban un promedio de 45% menos que los hombres (Departamento del Trabajo, 1979-1993). Por ende, al subcontratar las tareas "femeninas", la gerencia de las empresas grandes lucra con los salarios aún más bajos que ganan las mujeres en el sector de pequeña escala. Otra razón para subcontratar las tareas "femeninas" es que las trabajadoras forman parte de las etapas de trabajo de alta intensidad laboral dentro de los procesos de producción. Dentro de la producción del calzado, las mujeres participan en la costura de las partes superiores, en la desbastación de los pedazos de cuero, y en las tareas generales de acabado e inspección. En la industria del vestido, las mujeres trabajan en la costura de las

¹¹ En México, el porcentaje que hay de mujeres en la fuerza de trabajo es más alto en los segmentos más bajos de la pirámide de subcontratación. Hasta abajo, donde la producción se lleva a cabo en el hogar, casi el 100% de los trabajadores externos eran mujeres (Benería y Roldán, 1987:42-43). Estas mujeres trabajan bajo condiciones precarias y ganan sueldos que pueden ser muy inferiores al salario mínimo legal (Benería y Roldán, 1987:54).

prendas mismas;¹² también participan en estas tareas tardadas y de trabajo intensivo porque poseen características “femeninas”, como son destreza, velocidad, precisión y paciencia,¹³ que se considera que las hace más aptas para las labores que los hombres. Se espera que la productividad femenina sea más alta que la masculina, y que las mujeres acepten más fácilmente el ritmo de trabajo tan rígido. Al mismo tiempo, subcontratar estas tareas de trabajo intenso representa un ahorro importante de costos laborales.

Otra razón para subcontratar las tareas femeninas es que, sin tener experiencia en el sitio donde se lleva a cabo la producción, las mujeres ya tienen conocimientos que se pueden transformar en aptitudes laborales. Las mujeres adquieren muchas de las características “femeninas” que se les adjudican, como el tener los dedos ágiles, a través de un largo proceso de socialización y formación de género en el hogar. De jovencitas, muchas aprenden a utilizar una máquina de coser como parte de su capacitación (Benería y Roldán, 1987:50). Subcontratar las tareas “femeninas” resulta fácil porque los conocimientos necesarios para ejecutar estas tareas están generalizados entre las mujeres. Además, las máquinas que se utilizan para realizar estas tareas son sencillas y se pueden mover fácilmente, por lo que la subcontratación se puede llevar a cabo sin demasiados problemas técnicos.

Otra indicación del carácter específico de género en el proceso de subcontratación en Lima es el hecho de que cada vez más mujeres se están uniendo en talleres comunales. Estas organizaciones populares, ubicadas en los vecindarios más pobres, buscan crear oportunidades generadoras de ingresos para sus miembros. Muchos de estos talleres comunales tienen muy poco capital y su acceso a los mercados es muy limitado. Por lo tanto, algunos de ellos trabajan por encargo y, al hacerlo, se incorporan a los procesos de producción de las empresas grandes. Por ejemplo, Chompa, una empresa del vestido a gran escala que se especializa en la producción y venta de

¹² En abril de 1991, en Calzado Superior, las tareas de producción directa eran desarrolladas por 706 empleados; el 22% eran mujeres. De las trabajadoras, 40% cosían las partes superiores o desbastaban los trozos de cuero (para ello se utiliza una máquina equiparable a una máquina de coser), 12% pegaban o pintaban, y 13% realizaban tareas de preparación y acabado. Todas las tareas llevadas a cabo por mujeres también las hacían los hombres, aunque eran minoría. Por ejemplo, 67% de los trabajadores que participaban en la costura y el desbastado eran mujeres. Ese mismo año, en Embajador, 70% de los 800 trabajadores eran mujeres. El 95% de los trabajadores que participaban en la costura de las prendas eran mujeres.

¹³ Benería y Roldán (1987:50-53) se cuestionaban si estas características eran reales o percibidas.

prendas tejidas a mano y en máquina, subcontrata el tejido a mano a varias organizaciones populares. En 1988, uno de los años más productivos de la empresa, Chompa distribuyó modelos de tejido y estambre a más de 600 mujeres que estaban organizadas de esta manera. Subcontratar a las organizaciones populares tiene grandes ventajas. La gerencia se ahorra mucho tiempo y esfuerzo al tratar con un solo contacto, la cabeza de un grupo de entre 20 y 30 trabajadoras a domicilio. Además, ya que no tiene contacto directo con las tejedoras, no siente ningún tipo de responsabilidad hacia ellas. También se ahorra en gastos de capacitación, pues las tejedoras se enseñan entre sí los modelos y los puntos más difíciles. Por lo general, las tejedoras se reúnen en casa de alguna de ellas y trabajan en grupo entre tres y cuatro horas al día mientras cuidan a los niños o llevan a cabo alguna tarea doméstica. Para estas mujeres, el trabajo no sólo significa un generador de ingresos, sino una actividad que pueden combinar con las tareas domésticas, además de convivir con otras mujeres. Estos significados ayudan a compensar las bajas ganancias que se ven obligadas a aceptar dada la escasez de alternativas para generar ingresos.

Parece apropiado concluir que las empresas grandes no solamente se benefician de la mano de obra más barata que obtienen al subcontratar a los sectores micro y pequeño, sino que obtienen ventajas adicionales al subcontratar las etapas del proceso de producción en el que participan mujeres. Las consecuencias de que la gerencia prefiera subcontratar las tareas "femeninas" son que las mujeres que trabajan en las empresas grandes pierden sus empleos antes que los hombres y que es más factible que los empleos para mujeres se creen en los sectores micro o pequeño.

Un continuo de producción

Al subcontratar, las empresas grandes del vestido y del calzado se interrelacionan cada vez más entre sí. Esta interconexión se vuelve más evidente cuando uno considera no solamente la manufactura de un producto, sino la compra de los materiales y el mercadeo del producto final. Por ejemplo, en el caso de la subcontratación completa por parte de Calzado Superior, los pequeños productores son los responsables de comprar los materiales. Muchos de ellos van a Caquetá, el mercado principal de materiales para calzado, que es una

asociación de pequeños vendedores y se le considera un mercado informal. Estos vendedores obtienen su mercancía tanto de los pequeños productores como de los más grandes. Por lo tanto, Calzado Superior vende productos terminados hechos con materiales obtenidos de pequeños vendedores quienes, a su vez, los consiguieron en una curtiduría más grande. Además, Calzado Superior no vende solamente a través de su cadena de tiendas, sino también por medio de vendedores ambulantes. De hecho, estos vendedores conforman una clientela importante para la empresa: en 1990 adquirieron casi 63 000 pares de zapatos, lo que representa el 2.4% de las ventas totales de la empresa. Aunque éste siga siendo un porcentaje relativamente bajo, hay motivos para creer que la clientela del ambulante ganará más importancia en el futuro. Un gerente me dijo que estaba trabajando en un plan para proporcionar a los vendedores ambulantes pequeños carritos con el emblema de la empresa.

También se pueden encontrar interconexiones considerables entre empresas grandes y pequeñas en la industria del vestido. Por ejemplo, además de subcontratar, los pequeños productores también compran material a las empresas grandes. Otros estudios arrojan la existencia de una amplia interrelación entre los sectores formal e informal (Portes y Sassen-Koob, 1987:38-40). El nexo que encontré entre los sectores grande y pequeño de Lima confirman el argumento planteado por muchos otros autores en el sentido de que una noción dual acerca de las actividades industriales (un sector moderno, formal e independiente de uno tradicional e informal) resulta demasiado simplista (Benería y Roldán, 1987:36; Moser, 1978; Portes, 1983). Las actividades de producción a escalas distintas forman parte de un proceso de producción único.

Estos lazos entre el sector grande y el pequeño, sobre todo los que resultan de la subcontratación, significan que las industrias grandes transfieren empleos al sector pequeño o indirectamente generan nuevos empleos dentro de este sector. En este sentido, las industrias del vestido y del calzado en Lima parecen reflejar una tendencia mundial hacia la informalización y la descentralización de los procesos de producción, que es resultado de la crisis económica de los setenta, con lo que aumenta la competencia en el mercado mundial, así como una extensiva legislación laboral. Las empresas utilizan la subcontratación para enfrentar la dura competencia a nivel internacional y les permite evadir restricciones legales sobre el uso de la mano de obra, mantener flexibilidad y reducir costos (Castells y Por-

tes, 1991; Portes y Sassen-Koob, 1987). Mis propios datos acerca de la subcontratación fueron generados en una situación de recesión severa, lo que no significa que la subcontratación en Lima disminuirá automáticamente en una situación de crecimiento económico. Los estudios muestran que la práctica de la subcontratación va aumentando en países que experimentan altos índices de crecimiento económico (Portes y Sassen-Koob, 1987:33; Fortuna y Prates, 1991). Mis hallazgos en cuanto a que la subcontratación en Lima se lleva a cabo en circunstancias de volúmenes de producción tanto ascendentes como descendentes indican que la subcontratación puede ser una estrategia gerencial importante aun en periodos de crecimiento.

Los pequeños y microproductores y la subordinación

Como he señalado, el concepto de la pequeña producción mercantil se refiere a la subordinación directa de las pequeñas y microempresas por parte de empresas más grandes a través de la subcontratación, entre otros factores. El grado de independencia de un productor se puede medir en términos de:

- 1) posesión de herramientas y maquinaria,
- 2) control sobre los procesos de producción y mano de obra, y
- 3) contacto directo con los mercados de compra y venta (Benería y Roldán, 1987:66-67; Scott, 1979:110-112).

Para entender mejor las consecuencias de la subcontratación en la reorganización de la mano de obra, es importante saber cómo experimentan los pequeños y microproductores su subordinación y cómo la manejan.

Los pequeños y microproductores tienen muchos motivos para establecer lazos de subcontratación. Muchos de ellos se ven severamente afectados por la recesión; las ventas están en un nivel bajo, es difícil obtener capitales activos y fijos, las inversiones se consideran peligrosas y la competencia se ha vuelto feroz. Por lo tanto, muchos productores se ven obligados a descargar sus riesgos en la medida de lo posible y a economizar en los costos de producción. Aunque esto se puede lograr de varias maneras —como la diversificación de productos, la extensión de mercados de venta y acceso a mercados

de compra más favorables (Ypeij, 1995)—, me centraré en una: el establecimiento de relaciones de subcontratación equivalente y no equivalente.

Cuando un productor decide asignar tareas a otro micro o pequeño productor, posiblemente lo hace porque le falta la tecnología o los conocimientos necesarios, que quiere ahorrarse la inversión o que busca aumentar su producción de manera temporal. Además, la subcontratación puede ayudarle a bajar sus costos de producción, pues un colega puede tener trabajadores más capacitados o maquinaria más sofisticada. Al aceptar pedidos de sus colegas, un microproductor puede soportar un periodo en el que haya poco capital. Es importante hacer hincapié en que la mayoría de los microproductores toman pedidos y asignan tareas a otros. De hecho, muchos de ellos alternan la posición de subcontratador por la de productor subcontratado, y esta alternancia aumenta su sentido de autonomía. Muchos productores dicen que la subcontratación equivalente se trata simplemente de que un productor le hace un servicio a otro en condiciones negociadas por ambas partes en circunstancias equitativas. Sin embargo, los productores que solamente se dedican a hacer encargos para otros micro o pequeños productores y nunca producen por su cuenta consideran su posición más subordinada.

El testimonio de pequeños y microsubcontratados que tienen relaciones de subcontratación no equivalente confirman la imagen de subordinación que se describe en los textos referentes al tema (Lewin, 1985:117; Scott, 1979:113-115). Tanto en la industria del vestido como en la del calzado, las empresas grandes transfieren los riesgos a los subcontratados con más frecuencia y, en gran medida, la gerencia marca las pautas de la relación de subcontratación. Al mismo tiempo, más productores quieren realizar los trabajos para las empresas grandes. Como dice la señora Marta Torres, productora de ropa para la empresa Embajador: "Siempre hay muchos microproductores (en el mercado) que sólo esperan el momento de quitarme el trabajo". Por este motivo, los subcontratados se ven obligados a aceptar tarifas aún más bajas.

En el caso de la subcontratación completa, el subcontratado por lo general se ve obligado a proporcionar el capital de trabajo. La empresa subcontratadora paga más adelante, a veces hasta un mes después de que el subcontratado haya terminado el encargo. La mayoría de los casos son acuerdos verbales, y no hay garantía de que se vayan a dar tareas posteriores. La relación entre la empresa subcontratadora

y el subcontratado es temporal, lo que causa gran inseguridad entre los subcontratados.

Sin negar la posición subordinada del subcontratado en relación con las empresas más grandes, se puede hacer una distinción entre la subordinación que resulta de la subcontratación parcial, y aquella que se obtiene de la subcontratación completa. En el caso de la subcontratación completa, los productores dependen menos de la empresa subcontratadora. Ellos mismos deciden dónde comprar los materiales, a quién le van a hacer el trabajo de subcontratación y cuántas y cuáles personas estarán involucradas en el proceso de producción. Hasta el momento de la entrega son dueños de los productos y al final pueden decidir buscar otro comprador o vender directamente en el mercado local. La subcontratación completa les da a los productores un cierto grado de autonomía. En contraste, en el caso de la subcontratación parcial, aunque los subcontratados casi siempre son dueños de su maquinaria, su control sobre el proceso de producción es mucho más limitado, pues sólo están involucrados en una de las etapas. Además, no tienen contactos directos en los mercados de compra y venta, pues la empresa subcontratadora proporciona los materiales y/o los productos semimanufacturados y coloca el producto acabado en el mercado.

La subordinación que experimentan los microproductores también varía con la estructura de la cadena de la subcontratación no equivalente. Como ya se mencionó, esta cadena tiene dos estructuras básicas: la piramidal y la de diamante. La capacidad del subcontratado para negociar con la gerencia de la empresa puede ser mayor en el segundo caso. Este subcontratado se diferencia de los demás por sus conocimientos y tecnología especializados, y tiene menos competencia; además, a la gerencia le puede costar trabajo encontrar un sustituto calificado. Sin embargo, durante una recesión esta posición competitiva favorable puede resultar de poco uso cuando las empresas subcontratan menos o reducen sus tarifas de pago.

Muchos micro y pequeños productores que trabajan para empresas grandes, al mismo tiempo producen por su cuenta o lo han hecho en el pasado inmediato. La mayoría de subcontratados planean producir por su propia cuenta (de nuevo) en un futuro próximo (Grampone, 1985:96-97). Al enfrentarse a problemas con su propia producción, buscan encargos, a menudo considerándola una medida temporal y como una mejor manera para que su empresa siga produciendo. No se debe subestimar la importancia de esto último: ser

cabeza de una empresa, por más pequeña que sea y a pesar de todos los sacrificios, contribuye a crear una sensación de autoestima, dignidad, libertad e independencia (Peattie, 1982:231; Schmitz, 1982:5). Poder pagar a los trabajadores aunque sea una mínima cantidad también causa cierto orgullo. Además, el entorno social respeta a los microproductores, pues generan empleos temporales. Al comparar su situación con la de un trabajador, muchos microproductores consideran que están en una situación muy positiva. Según Carbonetto, Hoyle y Tueros (1988:149), los patronos "informales" (los que tienen por lo menos un trabajador) ganan casi tres veces más que los empleados "informales". Estas experiencias subjetivas y el ingreso mayor compensan parcialmente la dura realidad de la subordinación.

Los trabajadores contratados y la cadena de subordinación

En comparación con los trabajadores de la industria a gran escala, los que trabajan en las micro y pequeñas empresas sin duda están en peores condiciones de empleo. Además de que los salarios son más bajos, los trabajadores no tienen garantizado un ingreso fijo ni la continuidad del empleo. Por lo general, los acuerdos entre el productor y el trabajador se hacen de manera verbal y las condiciones de trabajo se renegocian de manera constante. Además, es práctica común pagar a los trabajadores por destajo, y cuando hay suficiente que hacer trabajan hasta doce horas, seis días a la semana. Muchos de ellos no reciben seguro médico del patrón. La mayoría de los talleres son muy pequeños para la cantidad de personas que trabajan ahí, y no están bien iluminados ni ventilados. A los empleados se les cansan los ojos e inhalan polvo y pegamento que se usa para los zapatos, por ello, con cierta frecuencia se presentan enfermedades respiratorias y de los ojos. Habitualmente, la ley no protege las condiciones de trabajo y muchas micro y pequeñas empresas no tienen sus permisos en orden. Además, bajo las leyes peruanas, la sindicalización solamente se requiere para las empresas que tienen más de 20 empleados. Por lo tanto, en las empresas más pequeñas es casi imposible que los trabajadores realicen acciones colectivas. En una ocasión, los trabajadores de Surquillo, una zona de la ciudad con cientos de micro y pequeñas empresas del calzado, se trataron de organizar. Esta área atrae a muchos trabajadores bien capacitados que constantemente buscan trabajos nuevos o mejor pagados.

Aunque vienen de todos los rincones de Lima, las personas se conocen bien, pues se encuentran en los talleres, de camino al trabajo, en la parada del autobús y al salir para comer o cuando hay un corte de energía; también se mantienen informados entre sí respecto a las nuevas oportunidades de trabajo y los salarios. Uno de ellos me contó que cuando él y otros 50 trabajadores habían intentado organizarse para obtener mejores sueldos, los productores reaccionaron de manera negativa: se rehusaron a contratar a los trabajadores que estaban involucrados en el movimiento e intentaron sobornar a los cabecillas, por lo que no se llegó a ningún acuerdo.

La subcontratación aumenta la inseguridad de los trabajadores y el carácter desfavorable de sus condiciones laborales. Si los fabricantes planean la producción y utilizan la mano de obra de la manera más flexible posible, lograrán enfrentarse a una subordinación, que es la consecuencia de establecer una relación de subcontratación con una empresa grande. En otras palabras, los pequeños y microsubcontratados están obligados a planear su producción con muy poco tiempo de anticipación y transferir a sus empleados algunos de los riesgos que enfrentan.¹⁴ Por ejemplo, la señora Martha Torres contrató a cinco trabajadores que cobran por destajo. Ella se dedica de manera exclusiva a hacerle encargos a las empresas grandes, como la Embajador. Le cuesta trabajo producir de manera continua porque el chofer de Embajador no siempre trae las prendas nuevas y se lleva las terminadas cuando se cumple un encargo. A veces tiene que esperar tres o cuatro días, y en este lapso sus máquinas están apagadas y no puede cobrar su pago. Por conmiseración hacia sus trabajadores, les continúa pagando los salarios durante esos periodos de espera. En ocasiones, la tarifa que había aceptado para hacer un encargo —fijado por la gerencia según el tiempo estimado que se tarda por prenda— no resulta suficiente, pues se necesitó mucho más tiempo del esperado para coser una pieza; en esta situación, la señora Torres les paga a sus trabajadores una cantidad adicional a la cuota por destajo, y ella absorbe la pérdida. La señora García, amiga cercana de Martha Torres, tiene ocho personas que le trabajan y también le hace encargos a Embajador. De hecho, las dos mujeres a menudo van juntas a buscar trabajo. La señora García se muestra mucho menos compasiva hacia sus empleados. Cuando hay un periodo de espera o en caso de que se haga un cálculo erróneo para la tarifa, sus trabajado-

¹⁴ Peattie (1982:222) plantea un argumento semejante.

res pagan el precio con una baja drástica en sus salarios o con el despido. Aunque no quiero sugerir que esta actitud es la única razón por la que la señora García tuvo un éxito relativo, definitivamente contribuyó a ello. Durante el año que duró mi investigación, ella pudo invertir para comprar maquinaria nueva, mientras que la señora Torres quebró poco tiempo después de que la concluí.

Los micro y pequeños productores se ven obligados a transferir a sus trabajadores parte de la subordinación que sienten con las industrias grandes, y lo pueden hacer porque estos trabajadores tienen una posición muy vulnerable en el mercado de trabajo. Los empleados tienen mucha necesidad de percibir un ingreso, tienen pocas oportunidades de trabajo fuera del micro y pequeño sector y, por el momento, no tienen la oportunidad de poner un negocio propio. En otras palabras, la subcontratación no equivalente crea una cadena de subordinación.¹⁵ Las industrias grandes subordinan a los pequeños y microproductores que, a su vez, subordinan a sus trabajadores y hasta unos a otros, para asegurar la sobrevivencia de sus negocios. El señor Gálvez, que trabaja para un productor que hace encargos para Calzado Superior, lo dice con mucha claridad: "Realmente no sé cuánto le voy a pagar a mis empleados al final de la semana. El productor al que le hago el trabajo cobra su cuota, luego yo cobro la mía y le paso una parte a mis empleados. La cuota que tengo que aceptar en este momento es muy baja. El productor me dijo que por el momento, Calzado Superior está pagando muy poco y que es posible que paguen un mes después de que hayamos entregado el trabajo. No sé ni cuánto ni cuándo me va a pagar el productor. Cuando me pague, tendré que compartir el dinero con mis empleados."

Las empleadas y la cadena de subordinación

Al comparar a las trabajadoras y a los trabajadores en las micro y pequeñas empresas, queda muy claro que las primeras gozan de peores condiciones de trabajo que los segundos (véase también Ypeij, 1994). Las empleadas que entrevisté trabajaban casi ocho horas más

¹⁵ Aunque esta noción está inspirada en la "cadena de explotación" de Gerry (1978), prefiero evitar el uso del término "explotación" por la asociación que tiene con el marco neomarxista. Con "subordinación" me refiero a una situación de desigualdades de poder, ligadas a la interrelación de aspectos económicos, culturales e ideológicos de la interacción social.

por semana que sus colegas masculinos y, sin embargo, ganan 10% menos. Además, tengo razones para creer que la posición laboral de la mujer es aún más inestable. Una razón detrás de esta inestabilidad es la práctica tan difundida de la subcontratación equivalente entre los micro y pequeños productores. En el pequeño y microsector, las trabajadoras son incorporadas a las mismas etapas del proceso de producción que en la gran industria, es decir, aquellas que se pueden subcontratar fácilmente. Las empleadas utilizan máquinas pequeñas, sencillas y portátiles, exactamente como se hace en las grandes industrias. Además, muchas mujeres saben operar una máquina de coser y a pesar de los bajos ingresos se ven obligadas a laborar como trabajadoras a domicilio (véase Sara-Lafosse, citada por Gómez y Weinberger, 1992:49). No es inusual que una trabajadora pierda su empleo porque el patrón decide subcontratar sus tareas a un microproductor o un trabajador externo. Un productor masculino dijo: "La mujer siempre es la más explotada. Trabaja en una situación inestable debido a las diversas opciones de producción de sus tareas que tiene el patrón. Su trabajo también se puede hacer en casa, en donde se ve obligada a trabajar por un salario aún más bajo."

La posición de las trabajadoras también se ve amenazada por la esposa del productor, pues éste puede decidir remplazar a una empleada con su cónyuge. Andrés, productor de prendas, dijo que tuvo que despedir a la trabajadora que contrató para revisar los productos terminados porque "salía demasiado cara" y la remplazó con su señora.

Además de los salarios más bajos que perciben las mujeres y del carácter más inestable de su empleo, una tercera diferencia importante entre los trabajadores y las trabajadoras es la intimidación y el acoso sexual del que son objeto. El acoso sexual es muy común y, aparentemente endémico en los pequeños y microtalleres, donde los productores exigen a las mujeres favores sexuales a cambio de que se les dé un empleo o con tal de que se les permita mantener el que ya tienen. También, los trabajadores pueden intimidar sexualmente a sus colegas, hecho que se ve facilitado por el espacio tan reducido de muchos de los talleres. Varias de las mujeres a las que entrevisté hablaron abiertamente o en términos menos explícitos sobre su experiencia con el acoso sexual y su necesidad de actuar en contra del mismo. Las mujeres mayores que trabajan en el taller, así como la esposa del productor, ofrecen cierta protección, pero estos intentos de autoprotección no resuelven el problema. El acoso sexual puede

volver insoportable la relación de trabajo. Algunas mujeres dijeron que se veían obligadas a buscar otro empleo debido a las insinuaciones no deseadas de su patrón. El acoso sexual contribuye a mantener dócil a la fuerza de trabajo femenino, bajar los salarios y hacer más flexible la mano de obra de la mujer.

Una última diferencia entre los trabajadores y las trabajadoras que quiero mencionar es que, mientras la mayoría de los trabajadores a los que entrevisté expresaron de manera seria el deseo de empezar su propio negocio, las trabajadoras no lo hicieron en la misma medida. Los hombres expresaron su interés por obtener los conocimientos, los contactos y el capital, considerados condiciones importantes para realizar este objetivo, y opinaron que su trabajo como asalariados les proporcionaba cierto acceso a tales condiciones. Las mujeres expresaron muchas dudas respecto a la posibilidad de emprender su propio negocio. Una muchacha dijo que le gustaría empezar su propio negocio, pero que ésa no era una opción realista. Las mujeres reconocen que empezar una empresa y llevarla con éxito les resulta mucho más difícil que a los hombres. Las estadísticas arrojan que una inmensa mayoría de los dueños de pequeñas y microempresas son hombres. En 1993, del número total de patrones —en otras palabras, dueños de una empresa que contrata trabajadores— del llamado sector informal, 84% eran hombres y sólo 16% eran mujeres.¹⁶ De hecho, mientras a los trabajadores se les compensan sus condiciones desfavorables de empleo, en tanto que ellos piensan que el trabajo asalariado los acerca a su meta de poner su propio negocio, las mujeres —que trabajan en condiciones aún menos favorables— no tienen esa compensación.

Una comparación entre los trabajadores y las trabajadoras deja en claro que con las políticas de empleo de los pequeños y microproductores, las trabajadoras se vuelven aún más vulnerables que sus colegas del sexo opuesto. Aunque no es mi intención hacer un análisis profundo de la posición general de las mujeres en la sociedad peruana, su posición vulnerable dentro de las microempresas productivas es una expresión de su subordinación general y del hecho de que se les discrimina en el mercado laboral. Al igual que los trabajadores, las trabajadoras tienen gran necesidad de percibir un ingreso, pero sus oportunidades de generarlo son muy limitadas.

¹⁶ Basado en Gárate y Ferrer, 1994: tablas 3.5b y 3.6, con el uso de estadísticas del Departamento de Trabajo.

Dentro de la pequeña producción participan en un número restringido de tareas. El tiempo que pueden dedicarle a estas actividades es limitado, como lo es su libertad de movimiento. Por lo tanto, les es casi imposible aceptar un empleo que quede lejos de su hogar. En mayor medida que los hombres, las mujeres se ven obligadas a aceptar cualquier trabajo disponible bajo las condiciones que sea. Desde mi punto de vista, la posición vulnerable de las mujeres, cuando se compara con la de los hombres, puede ayudar a los pequeños y microsubcontratados que trabajan para una empresa grande a manejar su propia subordinación. Por lo tanto, la transferencia parcial de subordinación por parte de los pequeños y microsubcontratadores tiende a afectar más a las mujeres que a los hombres.

Conclusiones

Las industrias del vestido y del calzado en Lima se caracterizan por el crecimiento explosivo del pequeño y microsector, por un lado, y el aumento en la subcontratación por parte de industrias medianas y grandes, por el otro. Estos fenómenos pueden verse como parte de un proceso global de informalización y descentralización de los procesos de producción, como resultado de la internacionalización de los mercados y la competencia mundial. Debido a que las industrias grandes dividen y descentralizan sus procesos de producción, muchas tareas de producción y, por ende, empleos, se transfieren al sector pequeño. Eso tiene un efecto nocivo en las condiciones de trabajo. Aún más importante es el hecho de que, debido a esta posición subordinada, muchos pequeños y microproductores se ven obligados a transferir sus riesgos a sus trabajadores, lo que a su vez lleva a un mayor deterioro de las condiciones. Aumenta la inestabilidad de los ingresos y de los empleos, y como los trabajadores están divididos en muchas pequeñas unidades de producción, la sindicalización se ve obstaculizada seriamente. Las consecuencias de los cambios en la producción y en la organización laboral son aún más severas para las mujeres que para sus colegas masculinos. En el proceso de subcontratación el género juega un papel importante. En la gran industria, los empleos de las mujeres son los primeros que se marcan para subcontratación. Por lo tanto, en el proceso de descentralización de la producción, las mujeres pierden su empleo antes que los hombres. Además, las condiciones de trabajo para las muje-

res en el pequeño y microsector son aún menos favorables que las de los hombres. Las mujeres perciben salarios menores, su empleo es menos estable y tienen que soportar el acoso sexual. Tampoco consideran que empezar su propio negocio sea una opción realista y, por ende, les falta esta compensación parcial por sus condiciones de trabajo. Debido a su posición más vulnerable, son mejor blanco para los subcontratadores que buscan transferir su propia subordinación a sus trabajadores.

Desde la publicación del estudio de De Soto, "El otro sendero" (1986), se han enfatizado los aspectos positivos del creciente número de pequeños y microproductores, apuntando hacia la posibilidad de formar un nuevo sector empresarial que estimule la economía urbana. Creo que esta visión es demasiado optimista. Me parece que las condiciones laborales de muchos trabajadores, especialmente de las mujeres, van en un espiral descendiente.

