

El impacto laboral de la inversión extranjera directa: La importancia del análisis de género

Rosalba Todaro¹
Julio 2003

*El enemigo principal es la ortodoxia:
repetir siempre la misma receta, la misma terapia,
para resolver cualquier enfermedad;
no admitir la complejidad, querer siempre reducirla,
mientras que las cosas son siempre un poco más complicadas.*
Albert Hirschman

1. Introducción

En los últimos 20 años han proliferado los estudios que muestran el deterioro de las condiciones de trabajo en amplios sectores de trabajadoras y trabajadores, tanto de los países de bajos como de altos ingresos. En la medida en que se fueron constatando las profundas transformaciones globales en la organización productiva y en el funcionamiento de los mercados, los énfasis explicatorios de este fenómeno han ido variando. Las transformaciones señaladas, junto con modificaciones de los patrones culturales y de la organización social constituyen un verdadero cambio de época.

La liberalización de los flujos de bienes y servicios así como la creciente movilidad del capital, tanto financiero como directamente productivo, relacionadas con las tecnologías y las comunicaciones, han permitido cambios en la organización de la producción y del trabajo. La crisis de valorización del capital, que se hizo evidente en las crisis de los años 1970, constituyó un fuerte motor de estos procesos.

Uno de los aspectos más mencionados sobre la organización del trabajo se refiere a la flexibilización laboral. Los estudios relativos a este fenómeno han ido mostrando un distanciamiento de las posturas más "voluntaristas" de los comienzos, para dar paso al análisis de los procesos económicos y sociales más complejos, donde las relaciones de género cumplen un papel importante.

La mayor parte de las contribuciones hechas por economistas para introducir una dimensión de género en la literatura sobre desarrollo fue en relación a los micro-estudios. Pero en los últimos años se ha avanzado en conectar el análisis macro con aquellos que discurren en los niveles meso y micro, en los cuales las dinámicas de género son más conocidas y más fáciles de investigar (Benería, 1995).

Se han analizado los efectos de género del comercio internacional, de la producción en la modalidad de maquila así como de las políticas de ajuste estructural. Pero junto con estos aportes se han abierto nuevas preguntas, muchas de las cuales apuntan a un tema menos

¹ Economista, investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.

estudiado empíricamente: la relación entre la Inversión Extranjera Directa (IED) y las relaciones de género (Braunstein, 2000).

Este artículo avanza en esta línea de reflexión e intenta mostrar la relevancia del análisis de género de la IED destacando que esta relación tiene importancia tanto para el crecimiento económico como para las condiciones de equidad del mismo. Como señala Elissa Braunstein (2000) la necesidad de estos estudios parte del hecho de que "el grado en el que mujeres y hombres comparten los costos de la reproducción social en el hogar es un determinante central de la oferta laboral de las mujeres y de la rentabilidad de la inversión".

En primer lugar, se presenta el contexto de cambios estructurales en el que se analizará la inversión extranjera directa, para posteriormente examinarla desde el punto de vista laboral y en especial del trabajo de la mujer, relacionado con las formas de su inserción social y familiar.

2. Inversión extranjera directa en el contexto de los cambios estructurales

La IED en los países en desarrollo tiene efectos diversos tanto en lo relativo a relaciones laborales en general como en términos del progreso de la posición de las mujeres.

En el siglo XIX la IED permitió desarrollar las finanzas y la extracción de recursos que fueron de importancia en el progreso de los países industrializados. Esto se refleja en que en el año 1914, el 55% de la IED se concentraba en materias primas de la minería y la agricultura (Alternatives Economiques, N° 189, 2001: 33).

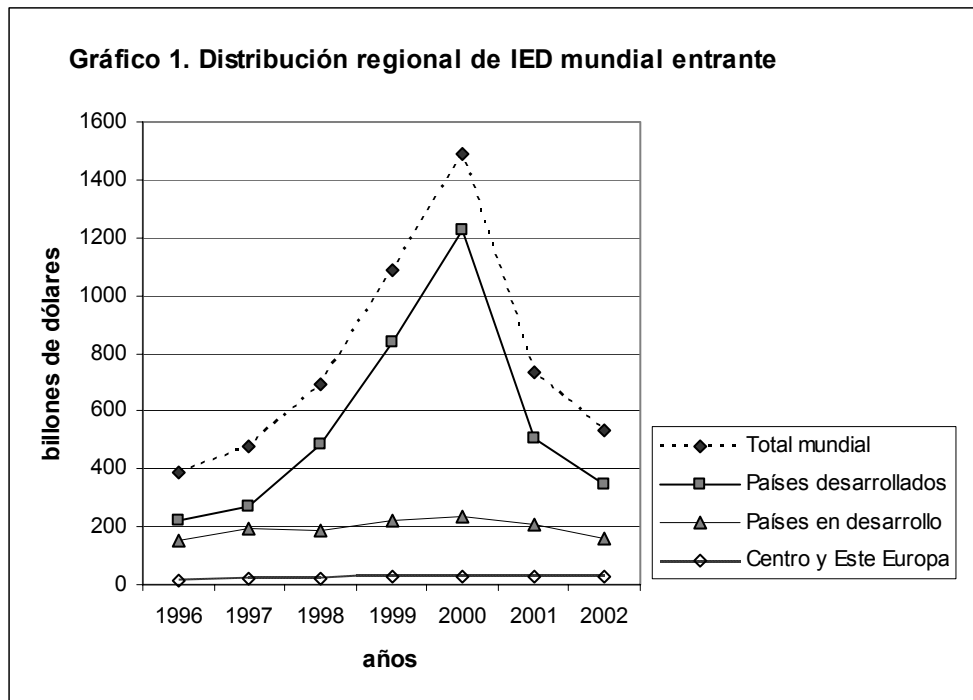
Las barreras aduaneras y otras regulaciones que limitaban las exportaciones y que fueron corrientes en gran parte del siglo XX, indujeron a grandes empresas de los países centrales a instalarse en los países que demandaban sus productos para acceder a sus mercados.

En la década de 1980, las empresas empiezan masivamente a organizarse a nivel mundial cuando, por factores tecnológicos y económicos, se hace posible instalar diversas partes de su proceso productivo en diferentes territorios. Esta localización diferenciada permite aprovechar lo mejor de cada espacio, pero manteniendo centralizadas las funciones y las decisiones estratégicas. La liberalización de los flujos financieros, junto con las nuevas tecnologías de comunicación e información, facilita la IED y permite el manejo centralizado de las grandes empresas transnacionales (ETN).

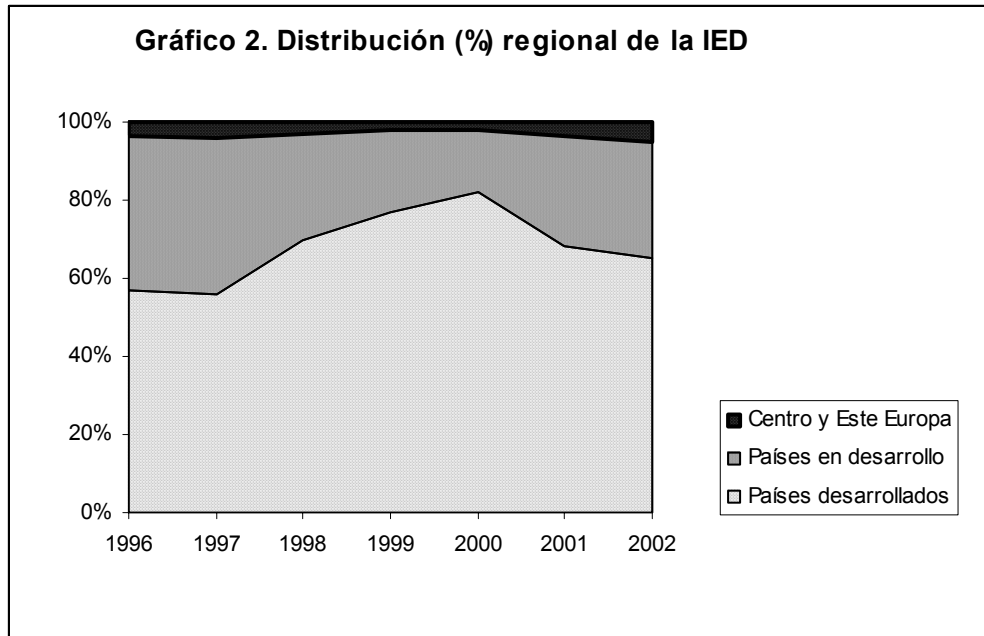
Las actividades de innovación y de investigación, como ejemplo de funciones estratégicas, se concentran en los países de origen de las inversiones. Por ejemplo, cuatro quintos de los y las investigadores/as de la IBM están localizados en Estados Unidos (Alternatives Economiques, 2001). De esta manera, las empresas limitan el riesgo de copia de tecnologías y se liga la investigación a la estrategia productiva y comercial, manteniendo la cercanía con los centros de dirección que siguen, mayoritariamente, en los países de origen.

Esta multilocalización de las empresas, basada en la división del proceso productivo, mostró que el temor a la desindustrialización de los países desarrollados que predominó en los comienzos de la tendencia hacia la deslocalización hacia países de menor desarrollo no estaba totalmente justificado.

La localización de las diferentes partes del proceso productivo se realiza en función de la percepción de la competitividad o de los recursos de los diferentes territorios. Y, en este sentido, es interesante constatar que la mayor parte de la IED fluye entre países desarrollados. En el gráfico 1 se observa claramente, cómo la inversión entrante en los países desarrollados es la mayor parte del flujo mundial y, a la vez, en el gráfico 2, muestra que cuando aumentan los volúmenes de IED, estos países absorben un mayor porcentaje de ella.



Fuente: Elaboración propia sobre datos de CEPAL (2003), **Foreign Investment in Latin America and the Caribbean 2002**.



Fuente: Elaboración propia sobre datos de CEPAL (2003), **Foreign Investment in Latin America and the Caribbean 2002**.

Si bien la inversión extranjera directa puede ser de gran importancia para complementar las inversiones y los esfuerzos nacionales en materia de infraestructura, tecnología y aumento de la competitividad en los países en desarrollo, el resultado concreto dependerá del tipo de inversión de que se trate, y de cuál es la motivación para invertir en un país. Es decir, los resultados serán diferentes si la inversión depende exclusivamente de los bajos salarios y condiciones laborales precarias en procesos tradicionales o si se trata de inversiones que permitan avanzar hacia condiciones de crecimiento sostenido a largo plazo.

Al mismo tiempo, las políticas públicas de los países receptores son importantes para otorgar incentivos a las inversiones más favorables; los márgenes de maniobra diferirán según sean los recursos y las capacidades que se dispongan y que se construyan en cada territorio, lo que les permitirá contar con un mayor o menor poder de negociación.

La fuerte competencia por la inversión extranjera directa ha motivado a los gobiernos nacionales a mejorar las condiciones generales de atractividad (entorno macroeconómico, riesgo país, infraestructura, etc.) y a establecer acuerdos tendientes a promoverlas y darles seguridad. Se multiplican los tratados bilaterales, acuerdos de libre comercio, negociaciones regionales y acuerdos multilaterales. Para muchos países estos instrumentos son parte de una política para tratar de captar el mayor volumen posible de inversión extranjera directa, contexto en que los países muchas veces adquieren obligaciones que luego limitan su propio programa de desarrollo nacional y su capacidad de tomar decisiones a más largo plazo. Las regulaciones laborales y medioambientales se ubican también en las condiciones de atractividad que tienen importantes consecuencias. CEPAL sostiene que el desafío normativo es profundizar la política de IED insertándola en los planes de desarrollo más amplios de los países (CEPAL, 2000).

CEPAL analiza las estrategias que asumen las ETN en América Latina, y las caracteriza de la siguiente manera: empresas que buscan la eficiencia, por la vía de aprovechar bajos costos de la mano de obra y la modernización de procesos; las que se orientan a las materias primas y las que priorizan el acceso a mercados. Estas estrategias implican diferencias en cuanto a la movilidad de los capitales, interactúan con el contexto económico global y de los territorios receptores, y son de especial relevancia para el diseño de políticas de los países que buscan atraer inversiones que beneficien su desarrollo a largo plazo.

El análisis de CEPAL (2003) de la estrategia de las ETN que busca eficiencia a través del aprovechamiento de los bajos costos de la mano de obra y la modernización de procesos es muy ilustrativa. Muestra, con el ejemplo de México, la diferencia del impacto laboral de la caída de la demanda en Estados Unidos en los años 2001-2002, para la mano de obra poco calificada y para la que trabaja en ensambladoras de productos tecnológicamente más complejos. En el primer caso, el empleo se redujo en 33% mientras que en el segundo no hubo reducción. La mano de obra menos calificada y de bajo costo pierde competitividad por la revaluación de la moneda mexicana, y se observa un traslado de plantas hacia países asiáticos como Tailandia, Viet Nam y China (CEPAL, 2003: 40). Estos movimientos muestran una cierta tendencia al cambio en la estructura de la IED y de las exportaciones mexicanas, con retroceso de los rubros que hacen uso intensivo de mano de obra y un avance de aquellos con uso más intensivo de tecnología y capital humano (CEPAL, 2003: 41). Esto parece ventajoso para las oportunidades de desarrollo del país (México, en este ejemplo), siempre y cuando se adoptaran medidas de política laboral y educativa no excluyentes de los sectores de trabajadores y trabajadoras desplazados.

Las IED que se orientan a las materias primas tienen pocas fluctuaciones de corto plazo, están atadas a la localización y generalmente destinadas a la exportación, lo cual implica poca influencia de la situación interna de los países, en especial cuando se trata de recursos estratégicos como los hidrocarburos. Por lo tanto, la movilidad del capital es escasa, pero al mismo tiempo son inversiones con pocos encadenamientos con las economías locales y con uso intensivo de capital, por lo que los impactos laborales son diferentes que en el caso anterior.

Las inversiones orientadas al mercado, que cubren una amplia gama de actividades, desde manufacturas a servicios, son, en cambio, sensibles a las condiciones internas. La situación macroeconómica inestable y la crisis en algunas localizaciones con acceso a importantes mercados han provocado cambios de estrategia, más que una huida masiva. Se traslada el objetivo del mercado interno como objetivo al mercado extrarregional y se trata de aprovechar bajos costos de mano de obra calificada, como es el caso de la industria del *software* en Argentina, posterior a la devaluación de su moneda. (CEPAL, 2003).

3. Competitividad global y nuevas relaciones laborales

Desde el punto de vista de las empresas, la presión que surge de la competencia global, las orienta a buscar la reducción de los costos de producción usando todos los medios posibles. Las modificaciones en los criterios de localización geográfica de ciertas actividades corren en paralelo a los procesos de externalización y subcontratación que, apoyados en los cambios

tecnológicos, permiten flexibilidad en la producción, la habilidad para responder con rapidez a los cambios en la demanda y la reducción de costos, por lo menos en el corto plazo (Benería, 2001).

En el marco de la flexibilidad productiva, se busca obtener de la fuerza de trabajo una mayor capacidad de respuesta a situaciones imprevistas o fluctuantes, que permita mantener o bajar costos. La flexibilidad laboral se suele asociar a la precariedad aunque no son conceptos análogos. Para empezar, la flexibilidad laboral tiene diferentes dimensiones con consecuencias disímiles en la fuerza de trabajo.

Por flexibilización se entiende las medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa a fin de aumentar la eficiencia y la competitividad. También podría incluirse las medidas que parten de las necesidades e intereses de las personas radicados fuera del ámbito laboral y que pretenden compatibilizarlos con las del trabajo remunerado.

Aunque las clasificaciones varían entre autores, hay coincidencia en distinguir las que producen cambios en las formas de contratación e impactan el mercado de trabajo, de aquellas formas que afectan el proceso de trabajo mismo, una vez que el/la trabajador/a está contratado/a y moviliza su fuerza de trabajo en los procesos de producción de bienes y servicios. A las primeras se las incluye en la denominación de *flexibilidad externa* y puede tomar tanto la vertiente *numérica* - variando el volumen de trabajo a través de despidos, contratos a plazo fijo, temporales y eventuales - como la vertiente *funcional* que implica externalización y subcontratación de actividades. Las que afectan el proceso de trabajo, se las denomina como *flexibilidad interna*, que en su vertiente *numérica* implica cambios en la jornada laboral e intensidad del trabajo, mientras que la vertiente *funcional* implica generar polivalencia laboral, calificación del personal, trabajo en equipo, salario variable, etc. (Yañez, 2003).

La flexibilidad laboral ha sido, en la práctica, frecuentemente desreguladora, permitiendo la proliferación de condiciones de trabajo precarias. Pero esto no es así intrínsecamente, ya que sería lógico pensar que un cambio en la organización productiva, laboral y de los mercados, tuviera como contrapartida la tendencia a renovar la institucionalidad adaptándola a las nuevas condiciones². Esto trasluce la posibilidad de contemplar las necesidades de la organización productiva a la vez que mantener el papel fundamental de protección de la legislación laboral. Diferente es la discusión sobre si las condiciones políticas, económicas y sociales lo hacen o no factible a corto plazo.

Pero al mismo tiempo, se puede inferir que algunas formas de trabajo flexible tienen más posibilidades que otras de ser protegidas, dependiendo, entre otros factores, el tipo de flexibilidad, el objetivo que se persigue en determinadas inversiones y el contexto económico en cada momento.

² En algunos países europeos se ha observado una cierta tendencia a la re-regulación (CIOSL/ORIT, Conceptos, Campaña Web Empleo, 2001)

Las condiciones necesarias para atraer inversiones y la competencia entre diferentes países para lograr la entrada de los capitales más atractivos para el desarrollo, limita la autonomía de los estados nacionales en la toma de decisiones de política pública.

Algunas restricciones a la autonomía de los estados nacionales se expresan en los niveles y estructura tributaria, que reduce la generación de ingresos públicos. Al mismo tiempo, se producen limitaciones en las prioridades para el uso de los recursos del presupuesto nacional determinadas por la desregulación de los mercados, incluido el mercado de trabajo y la seguridad social.

Otro tipo de limitaciones se encuentra en la posibilidad de diseñar nuevas regulaciones laborales que protejan a trabajadores y trabajadoras en las nuevas condiciones de los mercados. El menor poder de negociación de las organizaciones sociales y sindicales, y la resistencia empresarial a las regulaciones que limiten el libre uso de la fuerza de trabajo (horarios, intensidad, formas de contratación, etc.) dificultan el diseño y la implementación de nuevas formas de protección.

Este nuevo ordenamiento económico también puede afectar la capacidad de toma de decisiones de las empresas locales. Algunas veces podría resultar en prácticas laborales más favorables para trabajadores y trabajadoras; es el caso, de los códigos de conducta que los movimientos de consumidores de algunos países desarrollados exigen que se cumplan para consumir productos, los que deben producirse respetando normativas laborales y medioambientales. Las ETN son las encargadas de hacerlas cumplir también a sus subcontratistas locales. La efectividad interna de estos mecanismos requiere mayor evaluación. Lo mismo sucede con las cláusulas laborales de los acuerdos regionales de libre comercio. En el caso de la fijación de estándares laborales mínimos, esto puede operar como mecanismo proteccionista para evitar la entrada de productos a los países desarrollados. Mientras que cuando lo que se exige es el cumplimiento de la legislación del trabajo local, puede aumentar las presiones, tanto de los productores locales como de las ETN para limitar mejoras en las normativas laborales.

4. Interacción entre el orden de género y el orden económico

Existe una estrecha relación entre el orden de género y el orden socio-económico presentes en una sociedad. El orden de género que se está debilitando proviene de una etapa específica de desarrollo del capitalismo y refleja la organización social que la acompañó para asegurar la reproducción socioeconómica. La relación producción/reproducción estaba organizada en torno al salario familiar con familias encabezadas por un hombre que era el "proveedor", que recibía un salario para mantener el hogar, con una esposa y madre a tiempo completo dedicada a las tareas domésticas y de cuidado de la familia. Por supuesto que muchas personas y familias no se ajustaban a este patrón pero era la representación de lo que *debía ser* una familia y las normativas laborales y sociales se diseñaron siguiendo esta familia "ideal".

Este orden de género acompañaba un paradigma de producción y relaciones laborales que caracterizó al régimen taylorista/fordista. Las relaciones laborales se basaban en una

ocupación a tiempo completo, de duración indefinida diseñada como una relación de largo plazo. La edad y la permanencia en el empleo otorgaban los derechos de protección social, como los subsidios de desempleo y las pensiones. Solamente las personas que en su vida laboral habían trabajado en forma continua y de tiempo completo podían esperar una protección social suficiente. Amplios sectores quedaban excluidos: entre ellos, las mujeres para las que su subsistencia y seguridad social dependía de los derechos adquiridos por sus cónyuges.

Esta *relación laboral normal* comienza a erosionarse a partir de los años 80 con los cambios en los paradigmas productivos, la estructura del empleo y la organización del trabajo. Crece el desempleo, en particular el de larga duración, las modalidades contractuales atípicas y los empleos precarios. Sin embargo, la institucionalidad de la regulación laboral sigue orientada por las normas antiguas, de las que goza una proporción decreciente de la fuerza de trabajo.

Crece el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal, la subcontratación y la inestabilidad en el empleo generando biografías laborales que ya no aseguran la protección a largo plazo. También las condiciones laborales dentro de la relación laboral normal se deterioran, con un tipo de flexibilización de la jornada de trabajo que muchas veces afecta la salud e invade la vida privada.

En este contexto el supuesto del salario familiar pierde vigencia. Pocos empleos son lo suficientemente bien remunerados como para que una familia se mantenga con ellos o alcancen el estándar de vida deseado, el que está sometido a la influencia de nuevas necesidades. La pérdida de estabilidad laboral, que implica privación de beneficios sociales, junto con la disminución de los servicios estatales básicos gratuitos, producto de las políticas de reestructuración del estado y la desregulación de los mercados, hacen necesario el aumento de los ingresos del trabajo en las familias.

La oferta de trabajo de las mujeres crece como consecuencia de varias tendencias. Por un lado, incide la insuficiencia de los ingresos y la falta de estabilidad de las remuneraciones masculinas. Pero esto no es todo. También son determinantes los cambios socioculturales: las mujeres desean y requieren mayor autonomía, las parejas son ahora menos estables por lo que la dependencia de sus esposos las hace vulnerables, y existen modelos familiares más heterogéneos. La erosión de la *relación laboral normal* va de la mano de la *erosión de un orden de género* y de aquello que se consideró la familia "normal".

Esta tendencia da lugar a una diversidad de situaciones las que estarán condicionadas por el contexto familiar y territorial, en términos reproductivos, educativos, valorativos y económicos, entre otros. Estas situaciones afectarán el comportamiento laboral de las mujeres y repercutirán de diferentes maneras en sus condiciones de acceso al trabajo.

5. El trabajo de las mujeres y su relación con la IED

Existe un tipo de inversión extranjera directa orientada a la exportación que tiende a localizarse en lugares donde las mujeres tienen bajo salario de reserva, es decir, donde las mujeres están dispuestas a trabajar con bajas remuneraciones. Estas inversiones se destinan a

rubros intensivos en el uso de mano de obra, en procesos productivos con alta segregación sexual del trabajo, que utiliza habilidades de las mujeres consideradas naturales pero que, en realidad, utilizan una capacitación adquirida en el proceso de socialización. La disponibilidad de las mujeres para este tipo de trabajo dependerá tanto de factores de oferta como de la demanda del trabajo y sus características.

Pero como vimos antes, hay otros factores que guían a las ETN. Las orientadas a la explotación de las materias primas, emplean en mayor proporción el trabajo masculino. Y las que se orientan al mercado, incluyen una amplia gama de actividades, algunas de las cuales utilizan trabajo de mayor calificación, aprovechando las ventajas educativas, que en muchos casos incluye trabajo femenino. Esto no libera a las mujeres de estar sujetas a factores ligados a su situación familiar y a la valoración social de las mujeres como trabajadoras.

Estructura familiar y oferta de trabajo de las mujeres

Las actividades que se realizan fuera del trabajo remunerado así como los contextos institucionales y sociales, crean diferencias fundamentales entre la oferta de trabajo de mujeres y hombres. Para indagar sobre la relación entre la inversión extranjera y la situación de las mujeres, debemos analizar varios de estos aspectos. En este sentido, es fundamental considerar la estructura familiar, la distribución del trabajo reproductivo al interior de la familia y en la sociedad, y su vinculación con el salario de reserva³ (Braunstein, 2000: 1158).

Las interacciones entre los factores que inciden en la oferta de trabajo de las mujeres y la demanda de la IED son complejas y afectadas por una simultaneidad y heterogeneidad de factores.

Las jefas de hogar monoparental con hijos menores que necesitan con urgencia el trabajo remunerado, tiene el efecto de disminuir el salario de reserva de las mujeres, lo que da lugar a su disponibilidad de trabajo a bajo costo. Por el contrario, el salario de reserva aumenta en el caso de mujeres con escaso poder en la familia, sujetas a la presión de sus parejas. Los hombres obstaculizan el ingreso de sus cónyuges a la fuerza de trabajo para no perder poder y verse obligados a negociar con ellas. Si bien las mujeres que son proveedoras familiares exclusivas experimentan mayor autonomía en la toma de decisiones al interior del hogar, las restricciones de ingresos pueden ser fundamentales en hacer más vulnerable su oferta laboral.

Pero por otro lado, el aumento en la educación de las jóvenes, que se asocia a una mayor independencia de las mujeres, tiende a aumentar el salario de reserva, al mismo tiempo que se relaciona con la baja en la fecundidad (Braunstein y Folbre, 1999, citado por Braunstein, 2000: 1163) que retroalimenta su disposición al trabajo remunerado en mejores condiciones de negociación.

³ El llamado salario de reserva es la tasa salarial en la cual una persona es indiferente entre trabajar o no hacerlo. Según postula la corriente predominante de la teoría económica del trabajo, una persona no trabajará si el salario de mercado es menor que el salario de reserva.

La autoridad masculina, junto con la responsabilidad de los hombres como sostén de la familia, lo que además puede ir acompañada de normas pronatalistas, estaría ligada a un alto salario de reserva de las mujeres madres. Mientras, las hijas podrían tener un bajo salario de reserva si el jefe de hogar las considera de bajo valor económico en la familia, y serían enviadas a trabajar fuera de la casa (Braunstein, 2000: 1163). Esto es lo que proveyó de una importante oferta de mano de obra a bajo costo en el primer periodo de las industrias y la agricultura de exportación, tanto en el sudeste asiático como en países de América Latina y el Caribe.

El fuerte crecimiento del sector frutícola de exportación que se produjo con los cambios en los patrones mundiales de consumo, atrajo inversores a países en desarrollo con condiciones favorables a esta producción y produjo un aumento de la demanda de trabajo femenino.

Se trata de una inserción laboral estacional y de bajos salarios. Barrientos, Bee, Matear y Vogel (1999) sostienen que, aunque la inserción de las mujeres en la agricultura moderna tiene un potencial de "empoderamiento", este se ve limitado por la naturaleza del trabajo. La inserción estacional mantendría la representación del trabajo femenino como secundario y limitaría el cambio de las relaciones de género.

El asunto que parece necesario analizar es si esto que hemos descrito forma parte o no de un **proceso** de cambio. El trabajo estacional puede ser apreciado por las mujeres como una oportunidad para el trabajo remunerado en una modalidad al limitar el conflicto entre el trabajo productivo y reproductivo a una temporada laboral acotada en el tiempo. Pero además, "la incorporación a una organización de trabajo más colectiva las pone en relación con otros trabajadores y trabajadoras y con diferentes experiencias laborales, lo que promueve cambios importantes en la subjetividad y en la posición de las mujeres. La generación de ingresos propios, la ampliación de las relaciones interpersonales y el aprendizaje de nuevas competencias, van cambiando la imagen de sí y el lugar que ellas ocupan dentro de la trama de relaciones en las que se insertan" (Guzmán y Todaro, 2001).

Los cambios en la valoración del trabajo productivo de las mujeres y en la distribución del trabajo doméstico, se relacionan también con las oportunidades laborales de los hombres y de su capacidad de ser el sostén estable de la familia. Las estructuras económicas interactúan, entonces, con las estructuras familiares de manera que estas incidan de variadas maneras en los salarios de reserva.

Oportunidades laborales alternativas

Otro factor que interviene en la relación entre el trabajo de las mujeres y la IED, son las oportunidades que ellas tengan fuera de las actividades dominadas por este tipo de inversiones, lo cual dependerá de la estructura económica y del acceso a recursos económicos independientes. Las oportunidades laborales alternativas también están influidas por la rigidez de la segregación sexual del trabajo, que mantiene a las mujeres en un número limitado de ocupaciones, lo cual, a la vez facilita la exclusión de actividades de mejor remuneración.

Cuando los hombres tienen mayores oportunidades laborales y de carácter estable, la incorporación al trabajo estacional de las mujeres es menos valorada y tiende a ser considerada como ingreso secundario orientado hacia un consumo marginal, facilitando la mantención de bajos salarios. Pero cuando los hombres están también sujetos a trabajos estacionales o inestables, la valoración del trabajo de las mujeres aumenta al interior de la familia y facilita la redistribución del trabajo reproductivo. Aumenta la oferta de trabajo y, *ceteris paribus*, aumentará el salario de reserva femenino. Pero al mismo tiempo, esta situación incidiría en su poder de negociación al interior del hogar para obtener mayor autonomía. Que esto se revierta en mejores oportunidades en el trabajo dependerá, a su vez, de un conjunto de factores económicos, sociales, políticos y culturales.

Como ya señalamos, si las mujeres tienen alternativas de trabajo a la que ofrece la IED provenientes, por ejemplo, del acceso independiente a la tierra, no estarán disponibles para trabajar por bajos salarios. La mayor autonomía en el hogar podría mejorar la capacidad de responder a una demanda de trabajo cuyas características interfieran con el trabajo doméstico. A la vez, también afectará el resultado, la existencia o no de políticas públicas que den lugar a servicios para disminuir el trabajo reproductivo al interior de la familia.

Y aunque el peso cultural del rol de proveedor es fuerte, también hay que considerar la posibilidad de que la participación laboral de las mujeres aumente el salario de reserva masculino, así como el femenino. Las normas culturales, la situación familiar y las oportunidades económicas interactúan en forma no fácilmente predecible.

Flexibilidad del proceso de trabajo

La subcontratación es una de las formas de flexibilidad más importantes en cuanto a su impacto en el trabajo de las mujeres. Si esta se realiza a domicilio resulta más consistente con roles tradicionales de las mujeres, que tengan responsabilidad exclusiva en el trabajo reproductivo y con escasez de servicios públicos de bajo costo que pudieran disminuir la carga de trabajo doméstico y de cuidado.

Esta forma de trabajo, que en otros momentos era privativa de algunas industrias, como la de vestimenta, se ha expandido a servicios modernos, tales como los financieros y diferentes modalidades de teletrabajo. Los servicios financieros, en especial los provenientes de IED, han sido un importante empleador de mujeres, siendo relevante su responsabilidad en el crecimiento del trabajo flexible subcontratado.

La subcontratación de trabajo realizado a domicilio, puede contrarrestar una presión al alza de los salarios que podría ocurrir frente a un aumento sustancial en la demanda, producto del crecimiento de IED.

Movilidad del capital

Otro factor que incide en el impacto de la IED sobre las condiciones de trabajo es el grado de movilidad del capital. El tipo de inversión y los factores que determinan su localización, es decir, si están atadas a un territorio específico como en el caso de recursos naturales escasos

o estratégicos, si son o no intensivas en mano de obra, si esta mano de obra tiene requerimientos específicos o escasos, si existen alternativas de inversión en otros territorios o de reestructuración productiva en el mismo, son algunos de los factores que inciden en la movilidad del capital y, por lo tanto, en la importancia de los costos salariales, en la posibilidad de incidir sobre las presiones al alza de salarios y sobre las políticas laborales.

El grado de autonomía de las mujeres y su poder de negociación al interior de la familia, en el mercado de trabajo y en el uso de sus derechos ciudadanos, interactúan con este complejo proceso. Ciertamente, la constitución de las mujeres como sujetos sociales y el reconocimiento de sus experiencias y demandas, así como los logros en la autonomía personal sustentados en las oportunidades abiertas en los procesos de transformación señalados, inciden en la relación de la IED y el comportamiento laboral. Como vimos en el caso de las industrias que utilizan abundante mano de obra femenina en México, dependerá, en gran medida, de que se adopten políticas laborales y educativas adecuadas para que una reestructuración de la IED, desde las que buscan mano de obra no calificada a las que hacen uso de trabajo de mayor calificación, haga posible que las mujeres accedan por igual a estos empleos.

6. A modo de conclusión

El análisis del impacto laboral y de género de la inversión extranjera directa es importante porque permite mirar con lente de aumento la relación de las nuevas condiciones de acumulación con las relaciones laborales y las relaciones de género. Que se trate de capitales extranjeros o nacionales crea, sin lugar a dudas, una diferencia. Pero esta diferencia puede estar siendo exagerada ya que los factores de localización de las inversiones parecen ser cada vez más compartidos por un conjunto amplio de empresas. Esto no significa que todas se comporten igual sino que las características que hay que tomar en cuenta exceden latamente el origen nacional del capital y tienen mayor relación con los procesos ligados a la globalización, en sus diversas dimensiones.

La incidencia de los cambios en la organización económica y social sobre las relaciones laborales, requieren del análisis de género, sin el cual no puede entenderse a cabalidad la articulación de las dinámicas económicas y culturales ni la estrecha interrelación entre la lógica productiva y reproductiva.

Por ello, deberemos seguir investigando con mayor profundidad y detalle en las temáticas que hemos esbozado en este artículo. Interesa indagar, en particular, en la interrelación entre oferta y demanda de trabajo, influida por el ritmo y tipo de crecimiento de la IED, que afectará las condiciones en las que mujeres y hombres accedan al trabajo y a sus derechos.

BIBLIOGRAFÍA

Barrientos, Stephanie, Anna Bee, Ann Matear and Isabel Vogel (1999) **Women and Agribusiness. Working Miracles in the Chilean Fruit Export Sector**. MacMillan Press Ltd./St. Martin's Press, Inc. London/New York.

Benería, Lourdes (2001) "Changing Employment Patterns and the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimensions". International Labour Office, Geneva.

Braunstein, Elissa (2000) "Engendering Foreign Direct Investment: Family Structure, Labor Markets and International Capital Mobility". **World Development**, Vol. 28, N° 7. Pergamon/Elsevier Science Ltd.

CEPAL (2001), **Inversión Extranjera en América Latina y el Caribe 2000**. CEPAL, Santiago.

_____ (2003), **Inversión Extranjera en América Latina y el Caribe 2002**. CEPAL, Santiago.

Guzmán, Virginia y Rosalba Todaro (2001) "Apuntes sobre género en la economía global" En: Todaro, Rosalba y Regina Rodríguez (editoras), **El género en la economía**. Isis Internacional/CEM, Santiago.

Yañez, Sonia (2004) "La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y reproducción". En: Todaro, Rosalba y Sonia Yañez, (editoras). **El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género**. Ediciones CEM, Santiago, 2004.