



Grupo Temático N° 3: Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral

Coordinadores: Agustín Salvia y Eduardo Chávez Molina

Condiciones de trabajo de los obreros de la industria de confección de indumentaria. Argentina, 2003-2014.

Autor/es: Julia Egan

E – mails: egan_julia@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: I.I.G.G.-CONICET

Resumen:

Esta ponencia consiste en un avance de investigación en el marco del proyecto de doctorado “Transformaciones en el proceso de trabajo y en el mercado laboral en la rama de la confección de indumentaria (1970-2010)”. En el presente trabajo nos proponemos como objetivo analizar las condiciones de trabajo de los costureros que trabajan en talleres y fábricas registradas y aquellos que lo hacen en talleres no registrados y en condiciones ilegales, para evaluar las similitudes y diferencias que presentaron los casos en la última década.

Para ello realizaremos un análisis descriptivo y comparativo de diferentes fuentes, como convenios colectivos de trabajo, entrevistas, relevamientos de periódicos y diarios y de expedientes de causas judiciales por reducción a la servidumbre. Allí buscaremos la información referida al ingreso salarial, jornada de trabajo, condiciones de seguridad e higiene y otras variables que puedan surgir del análisis.

Palabras clave:

- INDUSTRIA DE CONFECCIÓN DE INDUMENTARIA
- CONDICIONES DE TRABAJO
- TRABAJO NO REGISTRADO

1. Introducción

Luego de la devaluación del peso argentino en 2002, la industria de confección de indumentaria presentó un despegue relativo que se manifestó en un crecimiento cuantitativo de la actividad sin implicar un aumento de la productividad del trabajo. Dicho crecimiento se expresó, entre otras variables, en el incremento de la fuerza de trabajo empleada, que solo alcanzó para recuperar los niveles de la década anterior. Mientras que desde 1997 y hasta 2002 el sector perdió el 46,3% de los obreros empleados, entre 2002 y 2008 recuperó un 44,7%.¹

Según el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) en 2011 en la Argentina había 51.000 trabajadores costureros registrados y 120.000 no registrados.² Ellos se desempeñan tanto en fábricas como en medianos y pequeños talleres. Estos últimos los que dominan la actividad, puesto que el bajo desarrollo tecnológico de la rama permite que el capital necesario para entrar en la producción sea relativamente accesible. Además, al utilizarse máquinas pequeñas, estas pueden ser emplazadas prácticamente en cualquier lugar, inclusive en los hogares o pequeños locales. Los talleres suelen emplear no más de diez a quince obreros y producen de forma tercerizada para fábricas y grandes marcas. Se estima que existen aproximadamente cinco mil talleres clandestinos en Capital Federal y el Gran Buenos Aires³ y 12.000 a nivel nacional.⁴ La alta tasa de trabajo no registrado habla por sí misma de un problema que involucra al conjunto de los capitalistas que opera en la rama.

Este panorama, sumada a las condiciones de trabajo degradantes en las que se emplea a los obreros de los talleres ilegales, favorece el desarrollo de dos ideas. Una, que el trabajo en la confección de indumentaria es un caso de “esclavitud”. Dos, que el problema se reduce a la regulación del trabajo en negro. En esta ponencia nos proponemos discutir esta caracterización, a partir de un análisis comparativo de las condiciones de trabajo de los costureros registrados y no registrados. A partir del trabajo con distintas fuentes (entrevistas, prensa escrita, causas judiciales, convenios colectivos de trabajo), pondremos a prueba la

¹Instituto Nacional de Educación Tecnológica (2010) *El sector indumentaria en Argentina. Informe final.*

²INTI (s/f) “Información Económica Nacional.”

³“Hay más de 5000 talleres textiles clandestinos en Capital y el GBA”, *Tiempo Argentino*, sección Sociedad, 05/09/2010.

⁴Defensoría del Pueblo, 2011.

hipótesis de que las condiciones de trabajo existentes en la rama se corresponden con la ineficiencia que presenta la actividad, producto de su baja escala y productividad y de la existencia de una población obrera sobrante para el capital disponible para trabajar en peores condiciones.

Los trabajadores costureros pertenecen a una fracción específica de la clase obrera, la sobrepoblación relativa, en su forma estancada.⁵ La población obrera sobrante para el capital comprende a aquellos obreros que el capital no puede garantizar su reproducción de acuerdo con los estándares “normales” y, cuando lo hace, los emplea en ramas de la producción que no que no alcanzan la productividad media. Estos trabajadores, por sus condiciones de vida retrasadas, se ven en la obligación de aceptar condiciones de trabajo que otro obrero no aceptaría. En el caso de la industria de la confección de indumentaria, la baja composición orgánica del capital – producto de su baja mecanización – le impone la necesidad de compensar la pérdida de plusvalía en la competencia capitalista, tanto a los capitalistas que producen en condiciones legales como ilegales, que es apropiada por los capitales que sí alcanzan la productividad media.⁶ Para eso, se recurre a una mayor extracción de plusvalía absoluta (alargamiento de la jornada sobrepasando ampliamente el tiempo de trabajo necesario, acompañado de una mayor intensidad del trabajo y bajos salarios). La posibilidad de nutrirse de una masa de obreros disponibles a trabajar en esas condiciones refuerza el retraso de la rama.

2. Los trabajadores registrados

En este acápite desarrollaremos el análisis de diferentes aspectos que expresan las condiciones en que se realiza el trabajo en los talleres y fábricas de indumentaria registradas. Trabajaremos con los Convenios colectivos de trabajo (CCT) de la rama, los testimonios de los trabajadores y los conflictos desarrollados a nivel nacional.

⁵Marx, Karl (2008) *El Capital. Crítica de la Economía Política*. México, Fondo de Cultura Económica, Capítulo XXIII.

⁶Kornblihtt, Juan (2008) *Crítica del marxismo liberal. Competencia y monopolio en el capitalismo argentino*. Buenos Aires, Ediciones ryr, p. 17.

a. Convenios Colectivos de Trabajo en la Industria de Confección de Indumentaria⁷

Los convenios colectivos firmados en la actividad de confección de indumentaria desde 1954 muestran ciertos altibajos, ya que en su mayoría combinan acuerdos positivos con ciertos retrocesos en las condiciones de trabajo. Sin embargo, podremos ver que a partir de la derrota que sufrió la clase obrera hacia fines de la década del '50 y fines de los '60, sumado a la debilidad propia del sector, los trabajadores de la confección no lograron conquistas sustantivas.

En el período que examinamos, el principal problema que presentan los convenios es la persistencia de las cláusulas que comúnmente se asocian a la flexibilidad laboral, principalmente las referentes al incentivo de la productividad. Estas se remontan al convenio firmado en 1975, aunque otras, como la polivalencia, pueden encontrarse más tempranamente en el convenio del '59. Para 1975, uno de los golpes más importantes que reciben los trabajadores de la confección es que vuelve a habilitarse el trabajo a destajo, ya que se elimina el artículo que lo prohibía desde 1959. A su vez, se incorpora la posibilidad de estipular el pago a destajo por simple acuerdo directo-individual entre trabajador y empleador y sólo en caso de fallar esta negociación se procede a la conformación de una comisión mixta con representantes del sindicato y de la asociación patronal y, en una tercera instancia, de una comisión paritaria. A esto se agrega la confección de un esquema de premios por puntualidad y asistencia. En sentido contrario, en este año se sanciona la igualdad salarial para hombres y mujeres, cualquiera fuere la denominación de las categorías.⁸ El balance final indica, por un lado, un muy fuerte avance sobre las formas de intensificación del trabajo y, por otro lado, la debilidad del gremio que, frente a las conquistas importantes que muchas ramas obtienen durante el '75, sufre un retroceso importante.

En el convenio firmado en 1990, además de conservar las incorporaciones antes mencionadas, se incorpora uno de los artículos más importantes referentes a la productividad. El artículo 4 bis establece que “las empresas podrán implementar sistemas de remuneración por incentivos, por rendimiento individual o grupal” siguiendo el criterio de a mayor productividad mayor

⁷Este acápite ha sido desarrollado en base a Kabat et al (2012) “La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo 1954-2012” en *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*.

⁸Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. CCT N°25/1975.



remuneración.⁹ Ya para 1993, las pautas de producción incentivada están instaladas y se incorporan nuevas regulaciones. En primer lugar, se formaliza el “Premio por productividad” y se estipula el procedimiento para establecerlo, inspirado en el artículo 4 bis de 1990, continúa vigente hasta la actualidad. Segundo, se faculta a los empleadores a introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, aunque estos no deben ser ejercidos de forma “irrazonable”. De acuerdo con estas necesidades de reestructuración, en el caso de que la empresa así lo requiera, los trabajadores podrán desempeñar tareas de mayor o menor jerarquía transitoriamente donde se le indique en el establecimiento. Sin embargo, no se informa durante cuánto tiempo puede extenderse el traslado ni se determina que los trabajadores deberán cobrar el salario correspondiente a la mayor categoría.¹⁰

El convenio de 1993 constituye la base de los firmados posteriormente, que no sufren modificaciones sustantivas. No obstante, en 2007, se agrega al artículo referente a los salarios que “la remuneración por la jornada legal no podrá ser inferior a la suma que resulte por aplicación de las normas que regulen el salario mínimo, vital y móvil”.¹¹ Este artículo nos plantea el problema de los bajos salarios presentes en el sector, razón por la cual debe establecerse dicha limitación.

A pesar de que las condiciones de trabajo sancionadas legalmente no siguieron un desarrollo lineal, desde la década del '60 se observa un constante retroceso de las mismas. En el '75, cuando muchos gremios logran conseguir condiciones de trabajo favorables, los costureros pierden la prohibición del trabajo a destajo, un reclamo histórico del sector. Por más que este artículo fue de dudoso cumplimiento, no hay que desvalorizar su sanción legal. A su vez, para este momento, los obreros domiciliarios se ven atacados por el aumento del trabajo no registrado. A partir de aquí, con el acuerdo de 1990, se consolida el último tramo del proceso. Es necesario señalar que, en contra de lo que se afirma comúnmente, las pautas que apuntan a la flexibilización de las condiciones de trabajo en la rama aún continúan vigentes.

⁹Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. CCT N°132/1990.

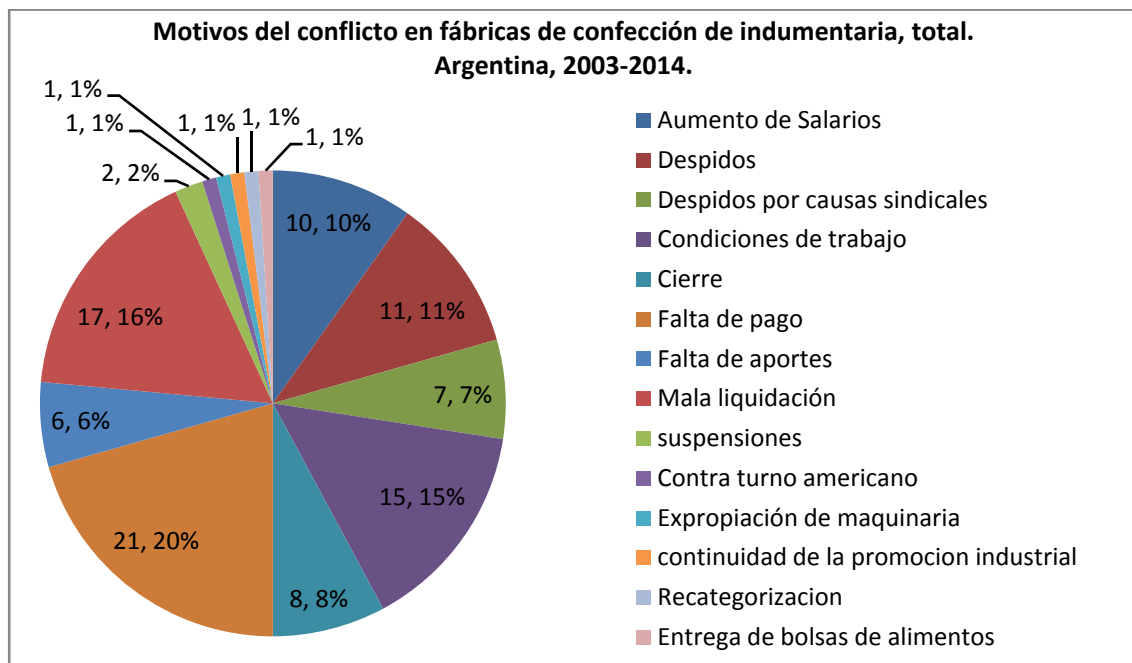
¹⁰CCT N° Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¹¹CCT N° 495/2007, art.4, inc. a).Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

b. Conflictos obreros¹²

Para todo el territorio nacional, hemos contabilizado un total de 51 conflictos sucedidos entre el 2003 y el 2014. Los motivos que fundamentaron los conflictos expresan las problemáticas de los trabajadores en blanco que señalaremos en los siguientes apartados.

Si tomamos la totalidad de los reclamos expresados en los conflictos (n=102), verificamos que la mayoría de ellos se relaciona con la falta de pago (20%), seguidos por la incorrecta liquidación de los salarios (16%), condiciones de trabajo (15%), despidos (11%) y aumento de salarios (10%).

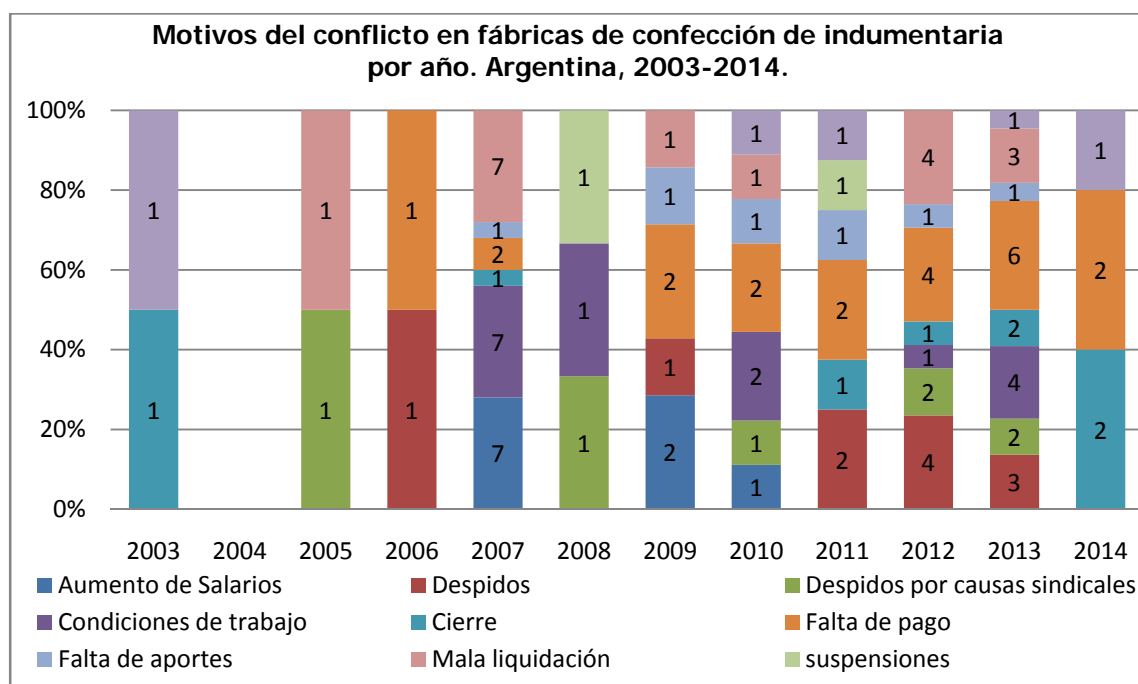


Fuente: Elaboración propia en base a publicaciones periódicas.

En general, los conflictos se articulan a partir de una o varias demandas principales que son complementadas por una o más demandas secundarias. Si nos concentramos en las demandas principales, identificamos que la mayoría de los conflictos se origina en la falta de pago (35%), asociada al adeudamiento de sueldos y aguinaldos. A este reclamo, le siguen los motivados por aumento de salarios (17%) y en tercer lugar los conflictos por cierre de establecimientos (14%).

¹²Para un análisis más extenso véase Egan, Julia (2013) “Conflictos obreros en la industria de confección de indumentaria. Argentina, 2003-2013” en *VII Jornadas de Economía Crítica*, La Plata.

En cuanto a los reclamos secundarios, los problemas de liquidación de salarios (31%) y de condiciones de trabajo (25%) son los que suelen complementar a la demanda principal. Los siguen los reclamos contra los despidos, despidos por causas sindicales y la falta de aportes. Si observamos la evolución de las demandas que originan los conflictos, vemos que, aunque los reclamos relacionados con la falta de pago, mala liquidación de haberes y condiciones de trabajo siguen siendo dominantes, a partir de 2011 aparecen más fuertemente los relacionados con despidos, suspensiones y cierre de empresas.

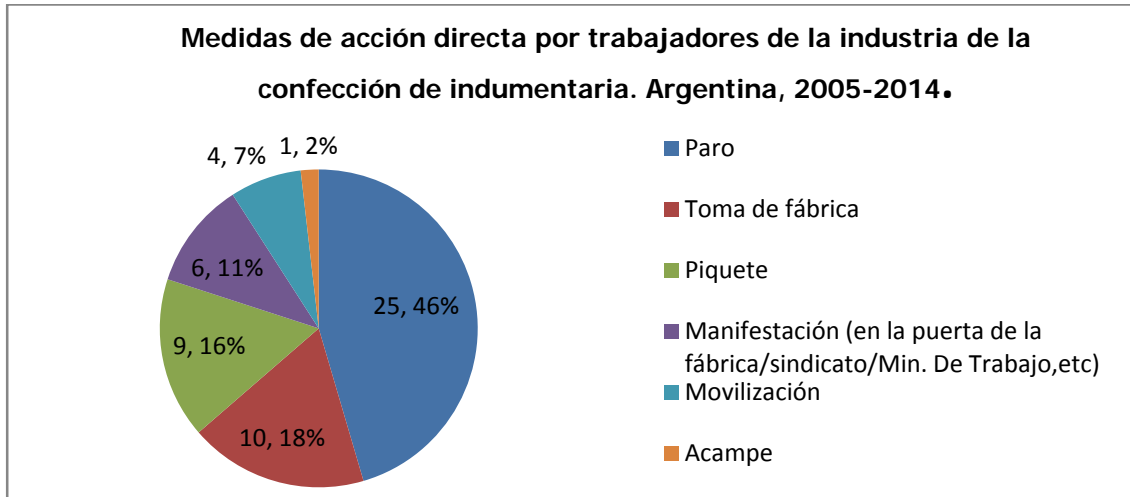


Fuente: Elaboración propia en base a publicaciones periódicas.

*recategorización, continuidad de la promoción industrial, contra turno americano, expropiación de maquinaria, entrega de bolsas de alimentos. A cada uno de ellos corresponde un conflicto.

En relación con las formas de protesta, las fuentes expresan que para un total de 51 se realizaron 55 medidas de acción directa, lo que implica que en el 82% de los conflictos (40 casos) se tomó algún tipo de medida, ya sea bajo la forma de paro, toma de fábrica, piquete, manifestación, movilización o acampe y sus posibles combinaciones. En su mayoría, los trabajadores realizaron sólo una medida (31 casos, 77%), aunque también se registraron la combinación de dos medidas (5 casos) y hasta tres y cuatro medidas (2 casos

respectivamente). La medida más utilizada fue el paro, seguida por la toma de fábrica y el piquete.



Fuente: Elaboración propia en base a publicaciones periódicas.

Resulta evidente que, a pesar de contar con la protección legal que implica realizar un trabajo de forma registrada, esto no es suficiente para garantizar el cumplimiento de los derechos más elementales, como el pago en tiempo y forma, percepción de cargas sociales, cobertura de ART, respeto de los jornales, libre desarrollo de las actividades sindicales. En relación con las medidas que se tomaron para resolver los conflictos, es positivo que en la mayoría de los casos se mostró disposición a medidas de acción directa.

c. Jornada de trabajo

Un caso que trascendió a principios de 2014 fue el del taller perteneciente a Mónica Mariel Bolo.¹³ Se trataba de un taller registrado de forma regular cuyos empleados también se encontraban registrados. Los trabajadores manifestaron que la jornada normal de trabajo, acordada con la empleadora, se iniciaba a las siete de la mañana y terminaba a las cinco de la tarde. En general, los obreros solían quedarse hasta las seis e inclusive siete de la tarde para

¹³El taller ubicado en la intersección de Zañartú y Doblás, en el barrio de Parque Chacabuco (CABA), fue cerrado de forma imprevista el 09/12/2013, dejando sin empleo a más de 80 costureros. Los trabajadores emprendieron un acampe hasta mediados de enero en defensa de sus puestos de trabajo y luego conformaron una cooperativa, acompañados por la ONG La Alameda y el INTI.

poder ganar un poco más. En los recibos de sueldo, sin embargo, figuraba que los costureros trabajaban media jornada. Es decir, que el resto de las horas se pagaban en negro, al igual que las “horas extra”. Aunque se trabajaba de lunes a viernes, en el caso de los feriados no se concurría el día del asueto (que no se pagaba) pero debía recuperarse al siguiente sábado.

En otros talleres de similares dimensiones también se presenta el problema de la extensión horaria y, sobre todo, el agotamiento físico que ésta produce. Por ejemplo, María Ugarte, trabajadora de *Elemento*, perdió dos embarazos mientras trabajaba durante diez horas y media de lunes a sábados, sin pago de horas extras. En el mismo taller, las jornadas extenuantes y la falta de respuesta ante los reclamos, llevó a una compañera a tomar la decisión de prenderse fuego a sí misma.¹⁴

A este problema se suma la deficiente alimentación, cuya combinación resulta en un peligro latente para la salud de los costureros. En Zañartú, los obreros tenían que compartir las tazas del desayuno y sólo se les daba té con pan, cuando el convenio colectivo exige una taza de leche para prevenir la tuberculosis, ya que ésta elimina el polvillo de las telas de los pulmones. Al mediodía, tenían media hora para almorzar, de forma escalonada por sector, y cada uno debía llevarse su comida. En fábricas más importantes, como *ENOD* en La Rioja, no se respeta el pago del plus correspondiente a gastos de comedor. En la fábrica *Agrest*, con larga trayectoria en el país, los trabajadores no cuentan con barbijos o extractores de polvo. Ambas medidas son fundamentales para la prevención de la tuberculosis. Al momento que se inició el conflicto en Zañartú, una trabajadora se encontraba internada por presentar la enfermedad de forma muy avanzada. Pero además, la mala alimentación produce anemias que, con el tiempo, se transforman en crónicas, dando lugar a que la tuberculosis y otras enfermedades se adquieran con mayor facilidad.

d. Seguridad e higiene

Los talleres legales también suelen montarse en viviendas en estado precario porque, como mencionamos anteriormente, la maquinaria utilizada permite emplazarlos prácticamente en cualquier lugar. Mariel Bolo, dueña del taller de Zañartú, lo implementó en su propia vivienda de tres plantas, abarrotada de máquinas y mesas de corte. En el tercer piso se hacían sólo remeras y en la segunda y primera planta las prendas más complejas, principalmente de la

¹⁴ *Clarín*, 31/07/2013, disponible en <http://goo.gl/lfSX5F>.

marca *Montagne*. Se contaba tan sólo con dos baños para los cien trabajadores que había antes de iniciarse el conflicto y, además, ellos mismos tenían que encargarse de la higiene diaria del taller.

En *Ímpetu*, los trabajadores denunciaban no contar con ropa de trabajo, escaleras con antideslizante, e inclusive tuvieron que armar almohadones con retazos de telas y juntar dinero para elementos de limpieza. En el verano de 2012, varios trabajadores se desmayaron producto de la falta de ventilación del edificio.

En Tierra del Fuego, siete fábricas entraron en conflicto en 2007 por aumentos salariales pero también reclamando por mejoras en las condiciones de seguridad e higiene en los comedores y baños de las plantas y regularización de la cobertura de ART. En la *Textil Neuquén*, al reclamo salarial de 2010 se le agregó el de provisión de ropa de trabajo y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. En *ENOD*, los trabajadores denunciaron intoxicación a través del agua porque las instalaciones sanitarias siguen siendo las mismas que cuando funcionaba una curtiembre.

e. Salarios

En el caso de los trabajadores en blanco, encontramos de forma predominante el pago por quincena y casos de pago mensual. De acuerdo con el relevamiento de conflictos, entre el 2005 y 2014 el 59% de los conflictos en fábricas de indumentaria (n=51) involucraba como demanda principal cuestiones referidas a los salarios, ya sea por aumento de salarios, falta de pago, falta de aportes, mala liquidación. Del total de motivos de los conflictos (n=102), la mayoría se origina en la falta de pago (35%), asociada al adeudamiento de sueldos y aguinaldos, el pedido de aumento explica el 17% de los conflictos y la mala liquidación de los sueldos y la falta de aportes el 4%.

La escala salarial con vigencia hasta el 31 de marzo de 2015 establece que el oficial de costura calificado¹⁵ debe percibir un jornal de \$199,62, que por 22 días laborables mensuales arroja un salario bruto de \$4391,64, al que debe realizarse un descuento por aportes del 19%. Eventualmente, pueden sumarse premios por productividad, asistencia y puntualidad (sistema

¹⁵Capítulo XVII del CCT. Es aquel que maneja como mínimo tres tipos de máquinas diferentes (por ejemplo Overlock, Recta y Tapa costura), con sus respectivos dispositivos, accesorios, etc., con un óptimo nivel de calidad, alcanzando de manera regular los niveles de producción establecidos.



de puntos) y asistencia y puntualidad perfectas. El plus por antigüedad recién comienza a pagarse a los dos años. Para 2014, el monto bruto señalado se encontraba por debajo de salario mínimo, vital y móvil establecido para un trabajador mensualizado y apenas por encima del establecido para el régimen de pago por hora.¹⁶ Como señalamos anteriormente, producto de los bajos salarios desde el 2007 el convenio señala la obligación de respetar el salario mínimo, vital y móvil, “cualquiera fueran los valores resultantes del presente convenio por aplicación de sus escalas salariales para los distintos capítulos y categorías y los adicionales que correspondan”.

El recorrido de la fábrica Piedras Moras, de La Rioja, es paradigmático. Allí, los problemas por el atraso recurrente en el pago se sucedieron entre el 2006 y el 2013, cuando la fábrica finalmente quebró. Esta unidad productiva se encontraba dentro del Parque Industrial de La Rioja, alcanzado por los beneficios impositivos de la Promoción Industrial. En 2006, los trabajadores tomaron la fábrica en respuesta a dos despidos, que se realizaron en represalia por participar de una protesta ante la falta de pago de tres quincenas. A esto se agregaba la reducción horaria debido a la falta de producción y el incumplimiento con los aportes a la obra social, el seguro de ART y los correspondientes a la jubilación. A fines de julio de 2007, se realiza un paro de 24 horas y un piquete porque no se les había pagado la primera quincena de julio y el aguinaldo. Debido al incumplimiento de las actas firmadas ante el Ministerio de Trabajo, proceden a la toma de la fábrica. Hasta ese momento, no se había logrado que se realicen los aportes y se otorgue la cobertura de la obra social. En 2010, el 22 de diciembre, los trabajadores iniciaron un paro con concurrencia al lugar de trabajo porque la empresa adeudaba una diferencia salarial de \$600. A esto, se sumó la falta de pago del aguinaldo y de los sueldos de diciembre. A partir de la propuesta de pagar los sueldos a fines de enero de 2011, se decidió una nueva toma de las instalaciones, a pesar de la oposición de la FONIVA local, que acató la conciliación obligatoria. El 14 de enero la empresa pagó la deuda de \$600, el aguinaldo y también un adicional no remunerativo de \$200 dispuestos en paritarias nacionales. Ante la amenaza de clausura de la fábrica y de un posible desalojo, advertido por la propia FONIVA, los obreros decidieron levantar la toma el día 20 de enero. En julio del mismo año vuelve a reiterarse el atraso en el pago, lo que conllevó un nuevo paro de tareas. En 2012, nuevamente a mediados de año se produce un atraso en el pago del mes de julio y el

¹⁶Resolución 3/2014 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

aguinaldo. La empresa ofrece saldar los sueldos en con dos pagos semanales y el aguinaldo en tres. La primera propuesta es aceptada, no así la segunda, pero ante una nueva amenaza de clausura se ven obligados a pactar el pago del aguinaldo en dos cuotas. El último conflicto quedó registrado en abril de 2013, cuando se realizó un paro de tareas debido a la falta de pago del mes de marzo, vacaciones y días de enero y febrero.

Como mencionamos, los costureros de Zañartú se encontraban registrados como trabajadores de media jornada, a pesar de que excedían ampliamente la jornada legal. Ganaban entre \$17 y \$20 la hora de trabajo y no se les pagaban las horas extras al doble, tal como indica la legislación. El valor de la hora se negociaba de forma individual, según la pericia que podía mostrar el costurero y la capacidad de imponerse ante la tallerista. Mientras que normalmente se podía producir alrededor de 100 prendas complejas por día, se exigía alcanzar las 500. La mayoría de los trabajadores cedía ante estas presiones porque “necesitábamos ganar un poco más”, por lo que accedían a trabajar más horas de las pactadas.¹⁷ Además, no contaban con las prestaciones de la Obra Social del Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (SOIVA) ni con los correspondientes aportes patronales para jubilación y ART.¹⁸ El sueldo de estos obreros oscilaba entre los 3700 y los 4500 pesos.

Estas situaciones se repiten en ENOD (La Rioja), Armavir, Badisur, Proten Fueguina, Sueño Fueguino, Yamana I y II, Blanco Nieve (Tierra del Fuego), Textil Neuquén (Neuquén) y Soltex y Reinammora (Chubut). La abundante presencia de conflictos por falta de pago y mala liquidación de sueldos podría estar dando cuenta de la incapacidad de los empresarios de la rama, sostenida en el tiempo, para hacerse cargo de los costos que implica la producción. Es notable que varios conflictos comiencen con el pedido de actualización de los pagos y culminen con el cierre temporal o definitivo del taller. Por otra parte, resulta llamativo que los conflictos por aumento del salario de convenio no tengan mayor peso, en la medida en que inclusive los jornales de los trabajadores en blanco son muy bajos respecto de otras ramas de la economía.

3. Los trabajadores no registrados

En el presente apartado se presentará la información aportada por trabajadores de talleres ilegales. Los testimonios fueron obtenidos a partir de entrevistas o recolectados por

¹⁷Entrevistada 1.

¹⁸Entrevistada 1, 2013.

periodistas o funcionarios judiciales. También se trabajó con la información obtenida de notas periodísticas acerca de allanamientos a talleres ilegales.

a. Jornada de trabajo

Los entrevistados coinciden en señalar que, en su experiencia, la jornada laboral mínima es de doce horas de trabajo, alcanzando como máximo de dieciséis horas. En general, comienzan entre las seis y las ocho de la mañana, extendiéndose hasta las diez u once de la noche, según el caso. Tanto los datos que surgen de las denuncias judiciales como los testimonios recogidos puede apreciarse que las jornadas son aún más extensas para quienes viven en la propiedad de sus patrones. En uno de los casos denunciados por la ONG La Alameda¹⁹, en un taller que producía indumentaria para la marca Zara la jornada de los obreros con retiro era de doce horas, mientras que los que trabajaban cama adentro alcanzaba las catorce horas. Ambos grupos trabajaban de lunes a viernes y los sábados hasta el mediodía.

La entrevistada 1 comenta que en su primer empleo en un taller trabajaba desde las siete de la mañana hasta las diez de la noche y, como era ayudante, debía permanecer parada durante toda la jornada. Alfredo Mamani asegura que las jornadas son de entre 12 y 13 horas, pero que en el último taller en que trabajó, laboraba entre las seis de la mañana y las diez de la noche.²⁰ Para el entrevistado 2, las largas jornadas de trabajo - de lunes a viernes durante doce horas diarias - se mantienen a pesar de trabajar en el taller propiedad de su hermana.

El desgaste físico se agudiza en la medida en que la jornada no incluye los descansos contemplados en los convenios colectivos de trabajo ni contempla necesidades alimenticias adecuadas. Los entrevistados por Hernández²¹ señalan que se almuerza y merienda en el lugar de trabajo, los costureros se levantan de la cama para ir directamente a la máquina y luego retornar a su cama a la noche. Esta situación se vuelve aún más riesgosa en los casos en que madres solteras o matrimonios viven en el mismo lugar de trabajo con sus hijos, ya que no les permiten interrumpir la tarea para poder cocinar y tampoco cuentan con medidas de protección mínimas contra el polvillo de las telas que, como señalamos, es el causante

¹⁹“Segunda denuncia penal contra la marca Zara”, *La Alameda*, 12/04/2013. Disponible en <http://goo.gl/9joXdV> (última consulta 5 de marzo).

²⁰“Tras la golpiza a un costurero, denuncian que crece el trabajo esclavo en el conurbano”, *Clarín*, sección Sociedad, 14/01/2009.

²¹“Con casa, comida y trabajo te esclavizan”, entrevista a una costurera”, *La Alameda*, 21/01/2013. Disponible en: <http://goo.gl/HqLdCZ> (última consulta 5 de marzo)

principal de la tuberculosis. Según los datos extraídos de causas judiciales²², en uno de los talleres allanados se contaba con una cocinera que los proveía con algo de carne, fideos, lentejas, papa o arroz. En otros, eran los propios costureros los que debían encargarse de cocinar sus alimentos. En el desayuno y la merienda, sólo se contaba con té o mate cocido y pan, dejando fuera de la dieta el consumo de leche, imprescindible para combatir la tuberculosis. Un estudio realizado en 2009 por profesionales del Hospital Piñeiro encontró que en el sur de la Ciudad de Buenos Aires la media de contagio de tuberculosis es muy superior a la de cualquier parte del país, e inclusive es comparable con algunas regiones de África. El 60% de los casos relevados corresponde a costureros inmigrantes que trabajan en talleres ilegales.²³

b. Salarios

En cuanto al salario, la modalidad que domina en los talleres ilegales es el destajo, que consiste en el pago según la cantidad de prendas producidas, cuyo precio unitario varía según el tipo de prenda y costura. El entrevistado 2 resalta la búsqueda de velocidad por los mismos trabajadores: “si eres rápido puedes conseguir más producción, y de acuerdo a la producción que realices puedes conseguir más paga”.

La producción diaria de los costureros varía de acuerdo a su habilidad y la prenda con la que trabajen. En los casos más simples, como la costura de remeras, pueden realizarse entre 600 y 800 al día, dependiendo de la tarea que se realice.²⁴ Alfredo cosía pantalones, alcanzando una producción de entre 50 y 60 por día.²⁵ El entrevistado 4 llegó a hacer quince camperas por día. En el caso del entrevistado 4, en el año 2005 le pagaban entre 0,50 pesos y un peso por la costura de bermudas y 2,50 pesos por las camperas. A Alfredo en 2009 le pagaban 1,50 pesos por cada pantalón. Mientras que en 2010 al entrevistado 4 le pagaban 0,80 pesos por cada remera, en 2012 la hermana del entrevistado 2 le pagaba 0,30 pesos por musculosas y 0,40 pesos por remeras, y si tenían algún diseño 0,50 pesos. La tienda de Av. Avellaneda que les

²²Para un análisis de las causas judiciales por reducción a la servidumbre en la industria de la confección véase Egan, Julia (2014) “Condiciones de trabajo y tercerización en la industria de la confección. Un acercamiento a partir de las fuentes judiciales”, en *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*, La Plata.

²³“Tuberculosis, un tema de salud pública”, Revista *Mundo Hospitalario* 157, oct-nov 2009.

²⁴Entrevistado 2, 2012; entrevistado 3, 2014

²⁵“Tras la golpiza...”

proveía las telas ya cortadas compraba estas prendas a dos y tres pesos. Otra costurera, entrevistada por *La Alameda*, señala que en 2012 le pagaban 6 pesos por cada camisa de manga larga.²⁶ Dos trabajadores indagados por la justicia penal manifestaron que para el mismo año sus ingresos mensuales variaron entre los 1500 y 3000 pesos.

El pago a destajo mide el trabajo gastado por el obrero según el número de piezas que produce. La principal ventaja para el capitalista consiste en que el obrero se somete a una mayor autovigilancia, no sólo para que las piezas cumplan los requisitos, sino principalmente para aumentar su producción de manera tal que también aumente su salario. Esto último permite ahorrar al capitalista los costos que implican la presencia de capataces y otros puestos de control. A su vez, constituye una herramienta fidedigna de medición de la intensidad del trabajo, ya que el tiempo de trabajo socialmente necesario puede medirse exactamente por cantidad de piezas producidas.²⁷ El pago por piezas permite, entonces, desplegar el desgaste de la fuerza de trabajo con la mayor intensidad posible, es por eso que prolifera en aquellas actividades con una baja composición orgánica del capital, que debe recurrir a una mayor explotación de la fuerza de trabajo para compensar la escasa mecanización.

También se encontraron casos de pago por hora o de forma mensual. Los primeros, percibían aproximadamente tres pesos, mientras que los segundos recibían entre mil y mil cien pesos por 14 horas de trabajo en los años 2012 y 2013.

4. Conclusiones

El empeoramiento de las condiciones de trabajo en la industria de la confección en los últimos años es posible, por un lado, por la ampliación del trabajo a domicilio –forma que asume la tercerización en la actividad- a partir de la década del '70²⁸ y, por otro lado, por el crecimiento de la industria de textil-confección tras la devaluación del 2001²⁹, que se nutrió fundamentalmente de trabajo no registrado y en condiciones de precariedad. El aumento de la

²⁶Disponible en <http://goo.gl/yFMGgP>.

²⁷Marx, Karl: *El Capital. Crítica de la Economía Política*, Tomo I, p. 464. Fondo de Cultura Económica, México, 2008.

²⁸Pascucci Silvina (2009) “El trabajo a domicilio en la industria de la confección de indumentaria. Buenos Aires 1970-2007”, ponencia presentada en las *XII Jornadas Interescuelas y/o Departamentos de Historia*. San Carlos de Bariloche, Provincia de Río Negro, Argentina.

²⁹Adúriz, Isidro (2009) “La industria textil en Argentina. Su evolución y condiciones de trabajo”. *Instituto para la Participación y el Desarrollo (INPADE)*, Buenos Aires, pp. 8-11.

competencia entre los obreros, producto del crecimiento de la sobrepoblación relativa, condena a miles de trabajadores a tener que aceptar trabajar bajo las condiciones mencionadas. Los problemas compartidos tanto por el sector registrado como el no registrado (extensión o violación de la duración de la jornada de trabajo, bajos salarios, retraso en los pagos, condiciones precarias de seguridad e higiene) parten de esta situación común.

Desde el punto de vista subjetivo, el principal obstáculo a la organización proviene de los límites en el desarrollo de la conciencia. Para los trabajadores no registrados, desde los medios de comunicación se insiste en la caracterización de “esclavos”, que ha sido adoptada por el conjunto de organizaciones sociales y políticas, inclusive por los partidos de izquierda, inclusive alcanzando también a los trabajadores registrados. Esto impide el desarrollo de un programa con reivindicaciones sindicales orientadas a los problemas específicos del sector. En el caso de los registrados, el accionar del sindicato (SOIVA) no ha logrado al menos el cumplimiento de las condiciones más elementales, problema que parece ser generalizado en este reducido sector. En términos de la unidad de los registrados y no registrados, también opera negativamente la reivindicación de la identidad nacional, que refuerza una mayor fragmentación de trabajadores, bolivianos y argentinos, que sufren la explotación de sus patrones, “porteños” y “paisanos”. Por otra parte, cabe destacar la predisposición de los trabajadores en blanco a realizar medidas de acción directa para la resolución de los conflictos laborales.

Retomar la experiencia histórica de los trabajadores costureros sería útil para iniciar la organización de los trabajadores de la actividad. Por ejemplo, las demandas por el cumplimiento de la ley de trabajo a domicilio y la concentración fabril.³⁰ El logro de la primera, alcanzando cierta equiparación con los obreros empleados de forma directa, tendería a desestimular la tercerización en talleres. La segunda, permitiría una mayor coordinación de la lucha sindical y articulación de las diferentes luchas. Organizaciones que en un principio se plantearon disputar la representación del SOIVA, como la Unión de Trabajadores Costureros (UTC-La Alameda), posteriormente reforzaron su propuesta cooperativista en detrimento de la lucha sindical.³¹ Para el caso de los trabajadores no registrados, la caracterización de

³⁰Pascucci, Silvina (2007) *Costureras, monjas y anarquistas. Trabajo femenino, Iglesia y lucha de clases en la industria del vestido (1890-1940)*. Buenos Aires, Ediciones ryr, Pp. 142-145.

³¹Ídem.

“esclavos” por parte de la UTC llevó a una estrategia basada en los escraches, las denuncias judiciales individuales y la promoción de la ley de trata, perdiendo de vista la situación general, que lleva a los talleristas a actuar de esta manera no por una cuestión moral sino por una necesidad económica que los interpela al nivel de la clase social a la que pertenecen. Para poder modificar la realidad que viven estos trabajadores, no sólo debe plantearse la necesidad de la superación de las relaciones sociales capitalistas. Conocer cómo dichas relaciones determinan específicamente a esta fracción de trabajadores es útil para desarrollar políticas concretas en el corto plazo y para no aislarlos, aún más, de sus compañeros de clase.

5. Bibliografía

Adúriz, Isidro (2009) “La industria textil en Argentina. Su evolución y condiciones de trabajo”. *Instituto para la Participación y el Desarrollo (INPADE)*, Buenos Aires.

Egan, Julia (2013) “Conflictos obreros en la industria de confección de indumentaria. Argentina, 2003-2013” en *VII Jornadas de Economía Crítica*, La Plata.

Egan, Julia (2014) “Condiciones de trabajo y tercerización en la industria de la confección. Un acercamiento a partir de las fuentes judiciales”, en *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*, La Plata.

Kabat et al (2012) “La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo 1954-2012” en *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*, La Plata.

Instituto Nacional de Educación Tecnológica (2010) *El sector indumentaria en Argentina. Informe final*. Disponible en http://catalogo.inet.edu.ar/files/pdfs/info_sectorial/textil-indumentaria-informe-sectorial.pdf

Instituto Nacional de Tecnología Industrial (s/f) “Información Económica Nacional.” Disponible en <http://goo.gl/7pAAHU>.

Marx, K. (2008) *El Capital. Crítica de la economía política.* Tomo I. México, Fondo de Cultura Económica.

Pascucci, Silvina (2007) *Costureras, monjas y anarquistas. Trabajo femenino, Iglesia y lucha de clases en la industria del vestido (1890-1940).* Buenos Aires, Ediciones ryr.

Pascucci Silvina (2009) “El trabajo a domicilio en la industria de la confección de indumentaria. Buenos Aires 1970-2007”, ponencia presentada en las *XII Jornadas Interescuelas y/o Departamentos de Historia.* San Carlos de Bariloche, Provincia de Río Negro, Argentina.