



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N° 19: Migración y Trabajo

Coordinadores: Jerónimo Montero Bressán, Sergio Caggiano y Cristina Etchegorry

Costurerxs y migrantes. Acerca del significado del trabajo esclavo para lxs trabajadorxs en la confección de indumentaria en Argentina

Autor/a: Gisel Leone

E-mail: leonegisel@gmail.com

Pertenencia institucional: Grupo de Trabajo Relaciones del Trabajo Comparadas en América Latina / Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC) - CONICET

ÍNDICE

1. Introducción
2. Evolución histórica de la actividad de las confecciones en Argentina
3. Sindicalismo la actividad de la confección de indumentaria en Argentina
4. La cadena de valor en la indumentaria
5. Las relaciones del trabajo en la confección de indumentaria
 - 5.1. Actores sindicales y empresariales de la confección de indumentaria
 - 5.2. Las relaciones del trabajo en la cadena de valor
6. Acerca del significado del trabajo esclavo
7. Las particularidades de la industria de las confecciones en Argentina: Inmigración sistema de enganche y dominación financiera.
8. Los límites a la organización de lxs trabajadorxs costurerxs
9. Conclusión
10. Referencias bibliográficas

1- Introducción

En los últimos años se ha dado un giro en la política argentina, manifestada en los intentos de reforma a la legislación laboral, la reforma previsional, la modificación de algunos convenios colectivos de trabajo, entre otras, que han reconfigurado las relaciones del trabajo.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Las medidas tomadas por el gobierno actual afectaron negativamente la actividad económica y dentro de ésta, la producción local de indumentaria es uno de los sectores más perjudicados, principalmente por la baja del consumo, el aumento de las importaciones y el aumento en las tasas de interés.

Este contexto representa un nuevo desafío para los trabajadores y las trabajadoras de las confecciones. En particular, se suele hacer referencia de forma mediática (sobre todo) a las labores que realizan los y las costureros/as como “trabajo esclavo” dentro de talleres “informales o clandestinos”. Con la noción de “trabajo esclavo” se hace referencia aquí a un lazo personal de sujeción del trabajador a su empleador, que excluye una dimensión clave del contrato laboral: dimensión que supone que *el trabajador acepta libremente el intercambio económico de su fuerza de trabajo por una remuneración monetaria bajo la forma de un salario*. A través de ese lazo personal, el o la dueño/a del taller ejerce una coacción extraeconómica hacia los y las trabajadores/as.

En este marco, nos interrogamos ¿cuál es el significado que adquiere el contrato de trabajo para lxs trabajadorxs de la confección de indumentaria? ¿Consideran ellxs mismxs que se trata de “trabajo esclavo”? ¿Qué incidencias tiene la inmigración en la relación laboral y de explotación? Es relevante el planteo de este problema desde el enfoque de las relaciones del trabajo, ya que hasta el momento se ha estudiado desde otras perspectivas como el derecho o inclusive la geografía económica. Dado que el problema surge vinculado con el *trabajo*, aparece el interrogante sobre las diferencias y similitudes con las relaciones de trabajo prevalecientes en Argentina.

En el desarrollo de la ponencia, podremos identificar diversas visiones sobre el significado que tiene el “trabajo esclavo”, inclusive entre lxs mismxs trabajadorxs, lo cual conlleva a su vez distintas alternativas y/o estrategias para enfrentar su situación.

El trabajo se organiza en nueve apartados con dos secciones diferenciadas. La primera parte está dedicada a la descripción de la actividad de confecciones, incluyendo la evolución de los sindicatos y la conformación de la cadena de valor en esta actividad. La segunda parte explora de manera específica cómo se constituyen las relaciones de trabajo en esta cadena de valor, cuáles son los rasgos de la actividad que permiten el establecimiento de lazos de sujeción personal como los que se aluden con la noción de “trabajo esclavo” señalada anteriormente, los límites de la organización de lxs trabajadorxs y algunas conclusiones hacia el final.



Para avanzar en la reflexión de los interrogantes anteriormente planteados, se realizó una revisión bibliográfica sobre las definiciones conceptuales de contrato de trabajo, trabajo forzoso (definición de la OIT) y la dominación financiera. Nos basaremos también en entrevistas en profundidad a informantes clave y en diversas fuentes documentales y noticias periodísticas.

2- Evolución histórica de la actividad de las confecciones en Argentina

La actividad del vestido se encuentra íntimamente vinculada a la industria textil. Mientras la primera se especializa en prendas de vestir, la industria textil refiere a su principal insumo: las telas.

Por cuestiones de extensión realizaremos un resumen de las principales medidas económicas y del mercado de trabajo de las actividades textil y del vestido, en distintos periodos.

Hasta los años '30: La industria textil en nuestro país estuvo retrasada respecto del desarrollo de la actividad en otros países. Hasta los años '30 gran parte del consumo era abastecido por las importaciones (Adúriz, 2009). Si bien Argentina era un país exportador de lanas, su industrialización era escasa y se limitaba a la tejeduría de punto.¹

Desde 1930 hasta mediados de 1950: El periodo posterior, desde 1930 hasta de los años '50 se fomentó la industria nacional a través de la sustitución de importaciones, lo que generó un desarrollo de la industria textil y de confecciones de prendas, al no tener que competir con los productos importados.

Desde 1955 a 1990: En el periodo posterior, que se inicia con la Revolución Libertadora de 1955, el modelo de sustitución de importaciones entra en crisis. El *stop and go*² afectó negativamente a la industria textil y por lo tanto la actividad de las confecciones, dando como resultado un balance recesivo tanto en la producción como en la ocupación.

A partir del gobierno de facto que se inicia con el golpe de estado el 24 de marzo de 1976, se implementaron medidas económicas que afectaron profundamente los sectores productivos. Entre dichas medidas, la apertura a las importaciones que trajo como consecuencia una contracción de la industria nacional.

Desde 1990 a 2001: El periodo que se inicia en la década de los '90 estuvo caracterizado por la aplicación de políticas neoliberales. La implementación de la paridad peso-dólar por un lado resultó

¹ Existen dos tipos de tejidos: plano o punto. El plano consiste en la conformación de una trama de hilos entrelazados en forma vertical y horizontal. El punto es un entrelazado de puntos de hilos realizados por una aguja que conforma un dibujo.

² Se refiere a un problema recurrente señalado por los economistas como "restricción externa": Argentina no generaba los recursos suficientes vía comercio exterior como para sostener de manera continua el crecimiento económico. Apela a préstamos internacionales (endeudamiento externo) cuando se queda sin recursos, desequilibrando el sector externo, que se intenta resolver vía ajuste económico.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

favorable para la industria textil por el abaratamiento de los insumos para producir, pero por otro lado la perjudicó, debido a la apertura desmedida de importaciones de prendas de vestir terminadas las que, sumadas a la falta de crédito hicieron al sector poco competitivo. Las empresas impulsaron diversas estrategias frente a estas adversidades para poder seguir produciendo, que incluyeron fusiones de empresas, contratación ilegal de personal, evasión de impuestos, entre otras, que sin embargo no alcanzaron para mantener los niveles de producción, decantando en quiebras y despidos de trabajadorxs. Por lo tanto, las empresas se dedicaron cada vez más a la comercialización de las prendas y no a su producción, profundizando los procesos de desarticulación del sector, inclusive a través de eslabones en el exterior, en consonancia con las estrategias de relocalización de los procesos productivos a escala mundial (Silver, 2003).

Desde 2002 a 2015: A partir de la devaluación de la moneda a comienzos de 2002 y la aplicación de políticas económicas favorables a la producción local, la industria textil y de la indumentaria se recuperaron rápidamente alcanzando el 74% de la capacidad instalada en el 2003 y la incorporación de 72000 nuevos trabajadores entre el 2002 y el 2003 (Adúriz, 2009).

Desde el 2004 al 2007, el crecimiento fue más moderado y la capacidad instalada se mantuvo. Específicamente en lo atinente al mercado de trabajo, se crearon 149 mil puestos nuevos de trabajo en esos tres años. En los años posteriores, se desaceleró el crecimiento de esta industria, afectada por los altos niveles de importación de las prendas de vestir.

Desde el 2015 a la actualidad: En el año 2015, el nivel de actividad se mantuvo respecto del año 2014 según los datos de la Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria (CIAI). A partir de ese año, con la implementación de políticas de apertura económica volvieron a aumentar los niveles de importación, pasando de 6070 toneladas de indumentaria en 2015 a 12061 toneladas en el 2017 según datos publicados por la misma cámara (CIAI, 2017).

De acuerdo con el último informe publicado por la CIAI (2019) la caída del nivel de actividad industrial alcanzó el 12,2% interanual de enero 2018 a enero 2019 y del 6,1% del total de la economía en ese mismo período. La devaluación del peso fue del 12% de Febrero 2019 a Marzo 2019 y se agravó el déficit de cuenta corriente. En relación con el sector de indumentaria específicamente, la cantidad de ropa fabricada cayó un 14,3% entre el IV trimestre 2017 y el mismo trimestre del 2018 y la venta de ropa cayó un 16,3% entre febrero 2018 y febrero 2019.

Según las publicaciones de esta cámara, “los últimos tres años han sido los peores de su historia”, con una caída en las ventas de alrededor del 30% en 2018, una capacidad industrial ociosa que en la



actualidad alcanza el 50% y una reducción en el empleo registrado de al menos 17000 puestos de trabajo.

3- Sindicalismo en la actividad de la confección de indumentaria en Argentina

En 1943, se fundó la primera Federación Obrera del Vestido (FOV), conformada por pompiers³ y trabajadores a domicilio, con una gran participación de trabajadores orientados por militantes comunistas y en menor medida, de socialistas. Esto no estuvo ajeno a disputas entre las diversas corrientes políticas, lo que condujo a una ruptura interna y la posterior creación del Sindicato de Obreros Sastres (SOS). Con el gobierno peronista y el avance de la industria, se incorporaron nuevas categorías de trabajadorxs y el SOS cambió su nombre a SOSCA, Sindicato de Obreros Sastre, Costureras y Afines.

El crecimiento del sindicalismo en esa época generó las condiciones propicias para que en 1949 se conformara el SOIVA: Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines, nombre que lleva hasta la actualidad. José Alonso logró ocupar distintos lugares en la C.G.T. incluso antes de ser elegido secretario general de la misma para el periodo 1963 – 1965. Fue también uno de los participantes fundamentales en la creación de las “62 Organizaciones Gremiales Peronistas”. Luego de su asesinato en 1970, asumió la secretaría general Enrique Micó, excepto por el periodo de la dictadura militar de 1976 a 1983, en el que se intervino a los sindicatos. Con la vuelta a la democracia, Enrique Micó volvió a asumir como secretario general hasta el año 1996. En ese año asumió el actual secretario general, Romildo Ranú. En 2012 conformó parte de la creación de Confederación de Sindicatos Industriales de la República Argentina, (CSIRA) junto con el Sindicato de Mecánico y Afines del Transporte Automotor (SMATA), la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOMRA), la Asociación Obrera Textil (AOT), y la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA).

Durante la década de los '90, ante un contexto adverso para el sindicalismo en Argentina, cobraron protagonismo los movimientos sociales como los actores que llevaron adelante la protesta social, principalmente lxs piqueterxs (Schuster y Scribano, 2001). En este contexto, en el año 2001 se conformó la asamblea “20 de diciembre” en el barrio porteño de Parque Avellaneda gracias a la organización de una olla popular (donde antes había funcionado un bar), que luego se convertiría en un comedor comunitario. Dicha organización, se constituyó en el 2002 jurídicamente como organización civil y se dio en llamar “La Alameda”. Por su localización cercana a numerosos talleres textiles, fueron

³ El Pompier es el trabajo final de la sastrería, donde se realizan los detalles finales de la prenda.



frecuentados por una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras de la costura, que buscaban denunciar las condiciones a las que los y las someten lxs encargadxs y dueñxs de los talleres de confección: condiciones de ilegalidad, clandestinidad y reducción a la servidumbre. Como organización social, La Alameda decide realizar las primeras denuncias ante la defensoría del pueblo en la Ciudad de Buenos Aires.

Otro de los hechos que desencadenó en la creación y fortalecimiento de nuevas organizaciones sociales fue el incendio del taller de Luis Viale en el año 2006. Posteriormente, en el año 2015 se incendió otro taller en el que murieron 2 niños. Una de las principales organizaciones que se consolidó luego de ese hecho nefasto fue Simbiosis Cultural. Según la información relevada en las entrevistas, la organización estaba conformada por 15 trabajadorxs costurerxs y había realizado hasta ese momento, algunas reuniones e incipientes actividades, principalmente audiovisuales. Luego del incendio, convocaron a una asamblea en la plaza de Flores en la que asistieron alrededor de 200 personas, entre los que se encontraban vecinos, organizaciones sociales, sindicales y políticas. Para diciembre de ese mismo año, se inauguró la cooperativa de trabajo “Centro Autogestivo de Cooperativas Textiles de Indumentaria de Ciudadela Juana Vilca”⁴ administrada por dicha agrupación.

4. La cadena de valor en la indumentaria

Según los datos del informe del MTEySS publicado en el año 2015, el 92,5% de la producción de indumentaria se realiza a través de cadenas de subcontratación (Montero, 2015). Al tratarse de una industria con procesos de tercerización generalizados, intervienen una gran cantidad de actores y muy variados. A continuación se presenta un cuadro a modo de resumen de los actores que intervienen y su rol dentro de la cadena de valor en la industria de la indumentaria:

Cuadro 1: Actores de la industria de la indumentaria

Actor	Rol
Marcas	Dadoras de trabajo
Grandes confeccionistas	Dadoras de trabajo
Supermercados y cadenas multimarcas	Comercialización
Shoppings centers	Comercialización

⁴ <http://ansol.com.ar/2015/12/09/se-inauguro-centro-textil-juana-vilca-agrupara-siete-cooperativas/>



Compradores mayoristas	Comercialización
Tiendas minoristas	Comercialización
Puestos en mercados informales	Comercialización
Intermediarios	Intermediación/producción
Fábricas y talleres registrados	Producción
Talleres informales y /o clandestinos	Producción
Instituciones gremiales y organizaciones sociales	Representación

Recuperado de Montero, J. (2015). Análisis del Mercado Laboral y las Barreras a la Productividad en Argentina: Informalidad laboral en la cadena textil y de confecciones.

Al cuadro anterior debe agregarse la figura del trabajador y trabajadora costurero/a como el último eslabón de la cadena. En la parte superior se encuentran las marcas y los confeccionistas que se dedican principalmente a la comercialización de las prendas y se reservan las actividades de diseño, marketing y comercialización. Pueden tener locales propios de forma exclusiva, franquicias y locales propios, sólo franquicias o también pueden no poseer locales y solamente vender sus prendas a otras marcas o comercios. La ley de trabajo a domicilio lo define como “dador de trabajo” ya que es quien inicia el proceso productivo, realizando el pedido de fabricación.

En el siguiente nivel encontramos a los intermediarios. Estos generalmente se ocupan de las tareas logísticas y en varias ocasiones se encargan también del corte de la tela. Este punto es fundamental ya que el corte es la fase del proceso que mayor calificación requiere y la que posee mayor implicancia económica. Esto se debe a que si un corte saliera mal se perdería toda la materia prima. En escasas ocasiones el intermediario realiza labores de costura o teñido, aunque sí puede llegar a efectuar el proceso final del planchado y preparado de la prenda para ser entregada. El intermediario se encarga de subcontratar a los talleres que se encargarán de los siguientes procesos productivos: costura, aplique de botón y ojal, teñido, bordados, etc. El intermediario se dedica a organizar los tiempos de producción y al cumplimiento de las entregas. A medida que se acerca la fecha de entrega, aumenta su presión sobre los talleres para que cumpla con la entrega de las prendas. Una vez que tiene las prendas terminadas, las prepara para ser entregadas a las marcas o fabricantes. Generalmente son utilizados por las grandes marcas para deshacerse de la responsabilidad de contratación de una gran cantidad de trabajadores o inclusive de la responsabilidad solidaria que establece la Ley de contrato de trabajo 20744 en su artículo n° 30.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

En el siguiente nivel podemos encontrar a los talleres de confección. Pueden estar o no habilitados para producir y comerciar bienes. Pueden ser talleres en un local con varios trabajadores y trabajadoras costureras, con la presencia de un “tallerista” como patrón, que se encarga de impartir la organización del trabajo y el orden en el taller. El taller también puede estar organizado en la casa del tallerista. En este eslabón es donde encontramos la mayor cantidad de talleres clandestinos, es decir, sin registración, y/o habilitación, que funciona totalmente en forma ilegal.

Por último, en el último nivel se encuentran lxs trabajadorxs. Estos pueden trabajar para un patrón de los niveles superiores o inclusive pueden trabajar solxs en su casa, con una máquina de coser y la ayuda de los familiares.

5- Las relaciones del trabajo en la confección de indumentaria

5.1 Actores sindicales y empresariales de la confección de indumentaria

Dentro de las relaciones laborales, las organizaciones sindicales y asociaciones empresarias ejercen su rol de representación. La negociación colectiva entre sindicatos, cámaras y federaciones determina cómo se van a desarrollar las relaciones laborales en el sector.

En la actividad del vestido de distinguen seis ramas de actividad:

CIERRE A CREMALLERA, CONFECCIÓN DE INDUMENTARIA, CORTADORES DE INDUMENTARIA, LAVADEROS DE ROPAS Y TRAJOS INDUSTRIALES, PELETEROS, TINTORERÍAS.

Si bien la actividad se organiza por rama de actividad, la negociación colectiva se encuentra centralizada (Trajtemberg y otros, 2010) en la Federación, es decir que ella es quien ejerce la representación de los trabajadores de cada rama, firmando los acuerdos y convenios colectivos de trabajo.

A continuación presentamos a los representantes de cada una de las partes:

Por la parte sindical, lxs trabajadorxs se encuentran representados por las siguientes organizaciones:

- Federación Obrera de la Industria del Vestido (FONIVA). Se trata de una organización de segundo grado que agrupa organizaciones de primer grado (sindicatos). Es la responsable de la representación de lxs trabajadorxs de la industria del vestido de la República Argentina en la negociación colectiva y está facultada a través de la personería gremial número 47 del año 1947 para negociar y firmar acuerdos y convenios colectivos de trabajo. Además del convenio colectivo para los obreros del



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

vestido celebró otros tres convenios: trabajo a domicilio, peleteros y cierres. Se encuentra adherida a la Confederación General del Trabajo (CGT) a nivel nacional y a la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado (F.I.T.T.V.C) y a la Industrial Global Union en el ámbito internacional. A ella se encuentran adheridos 19 sindicatos de primer grado.

● Unión de Cortadores de la Indumentaria (UCI). El sindicato de cortadores se conformó en 1907. Comprende a todos los trabajadores de las distintas especialidades de corte, moldería y diseño, de confecciones y medidas de la industria de la indumentaria y afines. En los talleres y fábricas de corte y diseño, de confecciones, medidas y afines, en todas las etapas que elaboran prendas de indumentaria en general, cortinas, muñecos, adornos, blanco, toldos, lanería, carpas, paraguas, sombrillas, parasoles, guantes y gorras, corbatas, mochilas, ropa de seguridad, costuras en general, en cualquier tipo de material o cualquier accesorio afín a la moda, cortado y/o confeccionado a máquina, a mano o por cualquier otro procedimiento, y a las tareas de soldaduras, terminado de prendas por distintos procedimientos, vulcanización, pegado, encolado sobre telas en general, fibras sintéticas, plásticas, papel, cuero o cualquier elemento que se utiliza en la industria de la confección o actividades anexas (Convenio colectivo de trabajo 433/05)

● Sindicato de los Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA). Se conformó en el año 1945 y no negoció colectivamente hasta 1990, con el primer convenio colectivo de trabajo 123/90. Nuclea trabajadores administrativos, encargados capataces, supervisores, técnicos, choferes, vendedores, personal auxiliar, etc. de las empresas textiles, de indumentaria y confección de todo el país, tanto en sus establecimientos fabriles, como sus oficinas, sucursales, salones de ventas, etc. aunque los mismos no estén ubicados en el domicilio industrial. (osetya, s.f)

● Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines (SOIVA). Representa a los obreros de la industria del vestido en todas las ramas, aunque deposita en la Federación el poder de representación. Los objetivos principales de S.O.I.V.A. son: realizar la regulación y seguimiento del cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo y de la Ley de trabajo para todos los empleados de la confección, afiliados al sindicato dentro de Capital Federal y Gran Buenos Aires, brindar asistencia social y gremial a los afiliados agremiados y a los empleados fabriles; proveer servicios de turismo, capacitación profesional, y capacitación a delegados, así como la obra social de la industria del vestido (O.S.P.I.V) (soiva, s.f)

● Sindicato de Trabajadores Talleristas a Domicilio (S.T.T.A.D). Representa a lxs dueñxs de los talleres. Su presencia en las relaciones laborales del sector es prácticamente nula, debido a que como



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

dijimos antes, la mayoría de los talleres no está inscripto para funcionar o se trata de un taller clandestino.

● Unión de Trabajadores Costureros (UTC). Es la organización sindical de la agrupación de la Alameda cuyo principal objetivo es la lucha contra el trabajo esclavo y el trabajo en negro. Exclama la recuperación del SOIVA para los trabajadores de la actividad ya que lo acusa de negociar con la patronal a espaldas de lxs trabajadores. En la actualidad ejerce representación a través de comisiones internas en diversas fábricas.

La única de las organizaciones (además del UTC cuya razón de ser, según declara, es la lucha contra el “trabajo esclavo”) que tiene presente la lucha contra la informalidad de manera explícita es la federación, FONIVA. En su congreso n° 56 declaró la lucha contra el trabajo informal y el trabajo esclavo. Los otros gremios presentes declararon representar a lxs trabajadorxs y defender sus derechos en general, no hacen foco en la problemática característica de la actividad que es el alto porcentaje de trabajadores no registrados y el trabajo en condiciones de clandestinidad.

Por el actor empresario, la encargada de llevar adelante la mayoría de las negociaciones colectivas es la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA). Las cámaras empresarias asociadas a ella son:

- CIAI Cámara industrial Argentina de la indumentaria: representa a todos los empresarios de la confección y la moda, desde pymes a marcas líderes.
- CAIAD Cámara Argentina de la indumentaria y artículos deportivos
- CAIBYN Cámara Argentina de la indumentaria de bebés y niños
- Asociación de confeccionistas de Pergamino
- ACIAMDP Asociación de confeccionistas de indumentaria y afines de Mar del Plata.
- Asociación de confeccionistas de Arrecifes

Existen otras organizaciones de empresarios que no intervienen directamente en la firma de acuerdos y convenios, pero que tienen una presencia activa y una gran influencia en las decisiones del sector. Estas son la fundación Pro-Tejer y la cámara de empresarios coreanos de Argentina (CAEMCA).



5.2 Las relaciones del trabajo en la cadena de valor de la indumentaria

En Argentina, la ley que regula las relaciones del trabajo es la Ley de contrato de trabajo n° 20744 sancionada en el año 1974. En el caso particular del trabajo a domicilio, encontramos otra ley específica, la número 12713 sancionada en el año 1941.

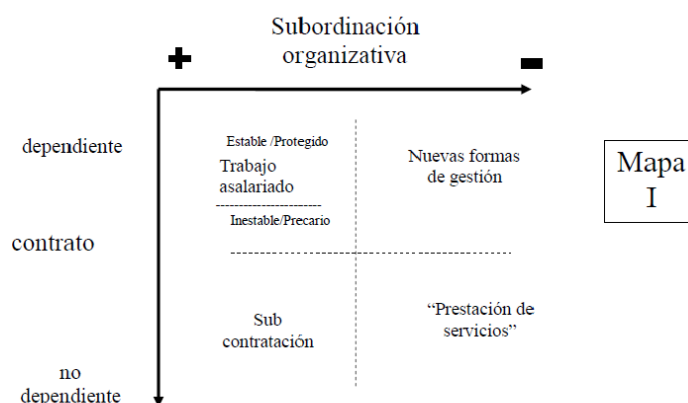
En el artículo N° 3 de la ley 12713 se define su objeto de regulación como *las personas que realizan su labor por cuenta ajena en un local o vivienda propia o para un patrón, intermediario o tallerista; en la vivienda o local de un tallerista; o en otros establecimientos de beneficencia o educación*”.

Este artículo es clave para determinar las relaciones de trabajo que nos interesan y cómo se da el vínculo entre los actores.

Como mencionáramos en el apartado anterior, existe una gran variedad de actores y roles diferentes dentro del sector de la confección de indumentaria, lo que genera a su vez relaciones laborales particulares. En primer lugar analizaremos el vínculo entre lo que hemos definido en el apartado anterior como “dador de trabajo” y el “intermediario”. A priori, la relación entre estos actores es de tipo comercial. Se establece un contrato comercial entre ambas partes, donde una de las partes contrata a la otra para que le provea un producto elaborado. Sin embargo, en los casos encontramos una diversidad de situaciones entre las cuales se detecta una relación laboral encubierta. La marca o el fabricante contratan de manera exclusiva a un intermediario que posee un taller para que se haga responsable de todo el proceso productivo. Según las entrevistas realizadas esto se debe a la capacidad financiera que puede tener un intermediario, es decir el respaldo financiero que detenta, brindando la posibilidad de otorgarle a quien lo contrata, mayores plazos de pagos y cumplir con la facturación correspondiente (Leone, 2018). Desde el punto de vista comercial se trata de una típica “tercerización”. La exclusividad puede darse o no, pero esta cuestión es clave para determinar si se trata de fraude laboral. En los casos en los que efectivamente se constata una relación de exclusividad, el intermediario es (por el principio de realidad que se establece en la Ley de Contrato de Trabajo) un trabajador en relación de dependencia con la empresa.

Para definir la relación de trabajo asalariado, Marx desarrolló dos dimensiones: la subsunción real del trabajo al capital (subordinación organizativa) y la subsunción formal del trabajo al capital (dependencia contractual). Palomino (2001) establece cuatro tipos de relación laboral según cómo se entrelacen estas dimensiones.

Cuadro II. Relaciones de trabajo presentes en el ámbito del mercado:



Siguiendo al autor, podemos decir que la relación exclusiva entre dador de trabajo e intermediario se trata de una relación de trabajo asalariado precario ya que existe una subsunción formal del trabajo (del intermediario) al capital (Marca o fabricante) porque depende económicamente de ese trabajo, dimensión propia del contrato de trabajo. En la medida que el dador de trabajo desconoce esta relación como una relación de trabajo puede definirse la misma como precaria⁵, sin la realización de aportes y contribuciones a la seguridad social. Por otro lado, también puede establecerse una subsunción real, lo que significa que existe una dependencia organizativa en la relación de trabajo en los casos en que el empleador determina cómo debe realizarse el trabajo; aunque ésta es una dimensión menos visible, ya que no se trata de un trabajador que entra a una fábrica u oficina todos los días a la misma hora, realiza determinadas tareas, informa a su jefe, etc.

En los casos en que el intermediario contratado por el dador de trabajo (o empresa principal) contrata a su vez a un trabajador con su propio taller para realizar una parte del proceso productivo, la relación entre la empresa principal y el taller –o trabajador- se encuadra bajo la modalidad de subcontratación. En esta modalidad, si bien el taller / trabajador es independiente contractualmente de la empresa principal, responde a la forma en que debe realizar el trabajo según lo establece esa empresa. En este caso de subcontratación, la sujeción del trabajo al capital es indirecta, porque la labor no se realiza en las instalaciones del capital (dador de trabajo) sino en la del propio trabajador. De lo expuesto se infiere que, en términos conceptuales, el denominado “trabajo a domicilio” puede ser definido de manera diferente según quien lo contrate i) Si el trabajador a domicilio (quien trabaja en su propio taller) es contratado directamente por la empresa principal se trata de un trabajador asalariado sujeto a

⁵ El autor define la precariedad como la falta de registración en los institutos de la seguridad social y/o el contrato por tiempo determinado.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

ésta en términos económicos, aun cuando el capital no controle directamente la realización de su trabajo efectivo. Nos encontramos aquí con lo que Marx observaba como una forma inicial del trabajo capitalista, que denominaba sujeción formal del trabajo al capital ii) Si el trabajador a domicilio es contratado por el intermediario, la relación del trabajador con la empresa principal puede ser definida como una relación de subcontratación, ya que la empresa principal indica cómo debe ser realizado el trabajo, por más que sea el intermediario quien le pague el salario.

Como puede apreciarse, aun cuando la empresa principal pretenda sostener vínculos exclusivamente comerciales con intermediarios y trabajadores, en ambos casos el trabajador a domicilio puede reclamar ser considerado como un asalariado frente al capital (empresa principal), ya sea porque éste lo contrate directamente, en una relación de sujeción formal (caso i) o indirectamente como subcontratado (caso ii)

Del análisis realizado se infiere que las relaciones laborales que sostienen los intermediarios se establecen con lxs talleristas o trabajadores directamente. En términos descriptivos podemos señalar que el intermediario puede tener trabajadores en relación de dependencia o no y a su vez estos pueden estar registrados o no. Al mismo tiempo, el intermediario se vincula con talleres a los que les encarga distintas partes del proceso productivo, entre ellas, la costura. Estos talleres pueden estar inscriptos para ejercer sus funciones legalmente o no, o inclusive tratarse de talleres clandestinos.

La relación contractual entre el intermediario y el taller suele ser de tipo comercial, sobre todo en aquellos casos en los que el taller tiene un/a dueño/a en el que hay trabajadorxs en relación de dependencia. Si por el contrario se trata de un taller de un solo costurero o costurera que trabaja en su casa, con una máquina y solamente recibe trabajo de ese intermediario, podemos definirla como una relación de dependencia, similar a la que describimos en el párrafo anterior, que según Palomino se ubicaría en el cuadrante de “viejas y nuevas formas de gestión” porque las dimensiones que se cruzan son: dependencia contractual y menor subordinación organizativa.

Por último, lxs dueñxs de los talleres pueden tener trabajadores en relación de dependencia registrados y/o no registrados en los institutos de la seguridad social. En este nivel de la cadena es donde se encuentra la mayor violación a las leyes (Lieutier, 2010). Y no solo vemos el problema de la falta de habilitación del taller o registración de lxs trabajadorxs, sino también condiciones de trabajo que no cumplen con la ley de seguridad e higiene y jornadas excesivas, sin acceso a la salud, con maltrato verbal, físico y hasta inclusive la restricción de la libertad de lxs trabajadorxs.

Lxs trabajadorxs generalmente son extranjerxs, principalmente provenientes de Bolivia (Barattini, 2010; Pascucci 2010; Martí Garro, 2012) y vienen a la Argentina en busca de trabajo para poder



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

afrontar situaciones económicas adversas que sus familias tienen en su país de origen. Al mismo tiempo, se pueden encontrar en esos talleres trabajo infantil o niños viviendo, que permanecen en el mismo local en el que sus padres y madres trabajan.

6- Acerca del significado del trabajo esclavo

Un aspecto que se encuentra presente en el caso particular de la confección de indumentaria, como venimos argumentando en los párrafos anteriores, es la fuerte presencia de talleres clandestinos. Mediáticamente suelen llamar al trabajo que se realiza en los talleres clandestinos como “trabajo esclavo”. Sin embargo, la OIT no define este concepto, sino que precisa el trabajo “forzoso u obligatorio”.

El convenio número 29 de la OIT celebrado en el año 1930 fue el primero en hacer referencia a la cuestión de la servidumbre en las relaciones del trabajo. Sin embargo, desde este organismo se optó por denominarlo “trabajo forzoso”. El artículo n° 2 de este convenio define:

“A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.”

Es decir que para que exista trabajo forzoso deben cumplirse dos condiciones: que exista una pena y que el individuo no tenga la voluntad de realizarlo. En todos los casos, esta definición implica una coacción de una persona (física o jurídica) hacia otra. Si bien este concepto hace referencia a la sujeción personal que puede ejercer un empleador hacia un trabajador, dicha organización evita hacer mención explícita al trabajo esclavo. Asimismo, en el mismo convenio se detallan cinco situaciones excepcionales a esta definición: Servicio militar obligatorio, obligaciones cívicas normales, trabajo penitenciario (bajo ciertas condiciones), trabajo realizado en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores), pequeños trabajos comunales (dentro de una comunidad).

Posteriormente, en el año 1957 se celebra el Convenio n° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, puesto en vigor en el año 1959. En esta convención complementaria se prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba. Además en su artículo 1 establece que:

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

- (a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- (b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- (c) como medida de disciplina en el trabajo;
- (d) como castigo por haber participado en huelgas;
- (e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

En el año 2005, se retomó el tema en el informe anual “*una alianza global contra el trabajo forzoso*”. Posteriormente, en el año 2014 se publicó el Protocolo relativo al Convenio 29 sobre el trabajo forzoso del año 1930, el cual hace más hincapié en la adopción de medidas y políticas por parte de los miembros. Estas medidas deberán tener como objetivo prevenir y eliminar el trabajo forzoso y al mismo tiempo proporcionar la ayuda necesaria a las víctimas del mismo.

Por último, en ese mismo año se realizó la recomendación número 203 “*Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014. Recomendación sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso*”. En dicha recomendación se hace alusión al esfuerzo que deberían hacer los países miembros por reforzar los planes y políticas nacionales.

En relación con la prevención, se recomienda tomar medidas haciendo foco en el derecho del trabajo, la libertad sindical, la negociación colectiva, la lucha contra la discriminación y el trabajo infantil. También recomienda la realización de campañas y capacitaciones. Otro punto es la protección, la cual se centra en las víctimas para que se puedan liberar y simultáneamente identificar y castigar a los autores. Por último realiza una serie de recomendaciones más concretas sobre acciones jurídicas y de reparación como acceso a la justicia e indemnizaciones.

Como puede verse, se ha retomado el tema dentro de la OIT luego de un largo periodo. Sin embargo, su percepción sobre el problema continúa intacto y su definición sigue siendo restrictiva, dejando por fuera de la misma una multiplicidad de casos, como lo es el caso de la actividad de las confecciones en Argentina (OIT, 2005). Según la OIT el trabajo esclavo sería una forma de trabajo forzoso. Sin embargo, consideramos que esta conceptualización no se ajusta al caso de estudio ya que, como se verá enseguida, según las entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras costureros/as, se cumple



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

una sola de las dos condiciones que determina la OIT para considerar un trabajo como forzoso. La condición que se cumple es la del trabajo bajo una amenaza, ya que se coacciona con la deportación por no poseer documentos legales que permitan su permanencia en el país. Cabe aclarar que la persona que se encarga de afrontar los gastos del traslado, retiene sus documentos y no realiza ningún tipo de trámite en el país para que puedan permanecer y por eso los restringe de la libertad y los mantiene ocultos en el taller clandestino.

La segunda condición que establece la definición de la OIT para ser considerado como trabajo forzoso, en la cual la persona no se haya ofrecido voluntariamente para trabajar no se cumple en el caso estudiado. Generalmente, las personas se ofrecen o aceptan trabajar según las propuestas que les llegan a través de familiares y/o amigos, conocidos o a veces por anuncios que escuchan en las radios. Así, migran al país en busca de un trabajo que les permita ayudar económicamente a sus familias en su país de origen.

También existen otros casos en los que lxs dueñxs de los talleres les pagan cada vez menos o directamente no les pagan el salario. En esos casos lxs trabajadorxs ya no desean continuar trabajando para ese taller, porque lo único que mantiene su voluntad de quedarse es el dinero y la única salida que tienen es escaparse.

La denominación de “trabajo esclavo” se ha impuesto a través de los medios masivos de comunicación para hacer referencia a las condiciones de insalubridad. Sin embargo, la noción de “esclavitud” refiere a la falta de libertad; una persona es dueña de otra y por lo tanto el esclavo no tiene libertad para hacer o decidir.

Lieutier (2010) propone la siguiente definición de trabajo esclavo:

(...)Una forma de organización de la producción, realizada de manera oculta de toda regulación estatal y control sindical, cuyo fin es intensificar al máximo posible la apropiación del valor generado por el trabajador, imponiendo para ello condiciones de trabajo tales que implican la violación flagrante de las normas y el avasallamiento de los derechos elementales de los trabajadores, forma de organización de la producción que es posible realizar dada la extrema vulnerabilidad social en la que se encuentran los trabajadores que son sometidos a ese régimen.

(p.23)

Como puede apreciarse en la visión del autor prevalece la noción de precariedad asociada con condiciones de dura explotación. Pero desde nuestra perspectiva, el trabajo esclavo supone un lazo



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

personal; una sujeción personal sobre el trabajador que excede la dimensión del contrato y en el que se ejerce a su vez una coacción tanto económica como extraeconómica. Sin embargo, al realizar entrevistas a trabajadores de la confección esta postura se encuentra, al menos, dividida. Podemos encontrar visiones que se alejan totalmente de la idea de trabajo esclavo, trabajadores y trabajadoras de la costura que no se auto perciben como esclavos. En otros casos, sostienen que sí puede hablarse de trabajo esclavo, en los casos en los que lxs dueñxs de lxs talleres lxs privan de la posibilidad de salir del taller, pero que en parte son ellos mismos quienes se “auto esclavizan”, ya que son conscientes de las condiciones a las que se someten y es una elección propia para poder ganar el dinero que necesitan y así ayudar a sus familias. Una de las trabajadoras costureras entrevistada así lo refleja:

“Yo podría decir que la gente sola se esclaviza, yo misma me he esclavizado. Yo necesitaba trabajar para tener más plata. Entonces solas nos esclavizamos. Hay quienes esclavizan, de 10 la mitad deben ser. Hay buena gente, la otra mitad te esclaviza obligándote ya, es otra cosa. Al principio si era esclavista, después hemos ido conociendo y yo sola me he esclavizado porque necesitaba ganar más plata.”

Desde esta postura se entiende que una persona se esclaviza cuando se somete a condiciones de super-explotación, cuando los ritmos de trabajo son acelerados y se trabajan jornadas más extensas de lo permitido legalmente y/o también en talleres clandestinos. Desde la perspectiva del colectivo Simbiosis Cultural sostienen que asumir que se trata de “esclavitud” implica que es imposible para esa persona salir de esa situación.

“Cuando uno asume que el otro es esclavo está asumiendo también que no se va a poder salir de eso, si no que necesita del salvador. (...) si no lo que estás haciendo es una manipulación del contexto como para poder posicionarte ante ella, entonces nosotros lo que hicimos decididamente fue salir a decir que no era eso.”

En este sentido, la bibliografía sobre el tema tiene una deuda pendiente, una pregunta que aún no se ha respondido: Si no se trata de trabajo esclavo, entonces ¿qué es? Entendemos que hay un lazo de sujeción personal que es previo al contrato de trabajo y tiene su origen en el vínculo que se establece entre trabajadrx y tallerista, desde el momento en el que se recluta a la persona, generalmente en otro país y se traslada a la vivienda del empleador para que realice sus labores. Como mencionamos anteriormente muchas veces ese lazo se constituye con personas cercanas a las familias o parientes inclusive y que no están exentas de maltrato y restricción de la libertad de circulación. Esas personas



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

asumen todos los gastos de traslado del o la trabajador o trabajadora y desde este momento se establece otro tipo de relación: una relación financiera entre acreedor – deudor, previa a la relación laboral.

7- Las particularidades de la industria de las confecciones en Argentina: inmigración, sistema de enganche y dominación financiera

La bibliografía latinoamericana reciente hace referencia a la dominación financiera que se ejerce en el capitalismo contemporáneo donde los lazos que se establecen exceden el campo de lo productivo y giran en torno a una relación acreedor – deudor (Cardoso, 2017)

El o la dueño del taller se encarga de pagar el viaje a Argentina. Este viaje se convierte en una deuda inicial que el trabajador, costurero/a, debe devolverle con los primeros sueldos. Aquí hay una primera cuestión a resaltar y es que el pago se realiza con los primeros sueldos porque es la forma que tiene el tallerista de asegurarse que el trabajador trabaje para él y no se vaya a trabajar a otro taller.

Este tipo de sistema de enganche no es nuevo, sino que se dio en América latina desde el comienzo de la conformación de los mercados laborales, como bien los caracterizó Pérez Sainz (2016). Este autor plantea que el mercado de trabajo en América Latina se caracterizaba por generar más trabajo que empleo. Esta idea la retoma de Robert Castel para quien el *empleo* adquiere el carácter de una institución y esto permite que el trabajo no esté sujeto solo a una condición mercantil, que empodera a los trabajadores y por lo tanto, permite atenuar las desigualdades. Es decir, en el *empleo* los trabajadores están más empoderados que en el *trabajo*, ya que tienen derechos y protecciones sociales asociadas a su condición.

En América Latina se ha dado una paradoja en los mercados de trabajo ya que si bien existía cierta escasez de mano de obra, eso no implicó mayores salarios. Argentina representa una excepción a esta tendencia. De acuerdo a sus características diferenciadas, en nuestro país se conformó un mercado de trabajo moderno, es decir, con pleno empleo y salarización.

Siguiendo la lógica del autor, en el período que él denomina oligárquico (1850 - 1930), se produce el proceso de acumulación originaria, que implica procesos de proletarización, y a su vez dentro de este proceso va a distinguir otros tres procesos: la abolición de la esclavitud, el sistema de enganche y la inmigración de la mano de obra.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

En el caso de Argentina como mencionamos anteriormente, hay ciertas diferencias como los salarios más altos de la región, mayor sindicalización vinculada a una mayor inmigración, con experiencia sindical, con gran cantidad de anarquistas y por lo tanto, mayor organización. Argentina es uno de los seis países, junto a Uruguay en Cono Sur, Canadá y Estados Unidos en América del Norte, y Australia y Nueva Zelanda (Palomino, 2001) que configuró su mercado de trabajo entre 1850 y 1930 en base a inmigrantes. Esta caracterización es fundamental al momento de revisar los rasgos del mercado laboral actual y analizarlos a la luz de una actividad que se conforma por una gran cantidad de inmigrantes.

En una de las entrevistas realizadas a una diseñadora de indumentaria que posee más de quince años de experiencia trabajando en marcas de ropa en Flores hace referencia a la presencia de las colectividades en los distintos niveles del sector de confección de indumentaria. En primer lugar, la colectividad judía y la comunidad árabe que se enfocan fuertemente en el sector textil (producción de telas), la comunidad coreana que se dedica principalmente a la comercialización de prendas de vestir y la comunidad boliviana que se encarga del trabajo manual, de la fabricación y costura de las prendas.

Siguiendo con la conceptualización de Pérez Sainz, retomamos como fundamental la hipótesis sobre el *sistema de enganche*, que consistió en una relación triangular entre propietarios, enganchadores y trabajadores. En este aspecto la cuestión étnica es clave ya que el enganchador en general era un mestizo y los trabajadores provenían de pueblos originarios. El sistema de enganche implica el adelanto de recursos económico hacia los trabajadores que migran para su subsistencia, pero que en realidad constituía una deuda que contraían con el enganchador desde el principio de su trabajo. Esto es formalmente similar con lo que sucede en la actualidad con la comunidad boliviana y la actividad de la confección de indumentaria. Como nos afirmaba un referente de una cooperativa de trabajo de confección de indumentaria:

“porque terminaban aceptando condiciones de mierda, porque el migrante cuando migra, entra en un estado de vulnerabilidad. Uno cuando corta sus lazos sociales se encuentra más vulnerable, cuando migrás hay dos cosas importantísimas que hay que tener resueltas, la vivienda y el trabajo”

Una de las preguntas que uno puede hacerse en este sentido es ¿por qué los trabajadores siguen aceptando esas condiciones? ¿Siguen viniendo engañadxs, después de tantos años con la misma práctica? En las entrevistas realizadas podemos destacar que ya no puede hablarse de engaño. Algunxs de los entrevistadxs suponen que antiguamente las personas más fáciles de engañar provenían del campo, de trabajar la tierra. Pero ahora los migrantes provienen de la ciudad (Pascucci, 2010) y en la



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

mayoría de los casos ya saben a qué vienen, en qué condiciones se trabaja o al menos toman en cuenta que deberán el costo del pasaje con trabajo. Asimismo, numerosos estudios sostienen que el problema de la informalidad en el sector tiene que ver con el trabajo a domicilio, el factor étnico (Gallart, 2006), similar a la respuesta culturalista detallada anteriormente o su condición de excluidos por falta de acceso a recursos económicos o políticos (Panaia, 2009). Siguiendo con lo manifestado por el entrevistado:

“Entonces, en el taller, esas dos cosas, te las resuelve, en condiciones de mierda, pero te las resuelve, es por eso que se termina aceptando y una vez que se termina aceptando se empieza a naturalizar (...), entonces una vez se naturaliza vos no la discutís esa es la segunda etapa.”

Del trabajo de campo realizado, pudimos detectar dos tipos de respuesta a la pregunta de por qué aceptan trabajar en esas condiciones: Por un lado, una explicación que podríamos denominar “culturalista”, es decir, que tiene que ver con la bolivianidad y la cultura del trabajo. En efecto se encuentra muy presente en su imaginario –podríamos decir “imaginario colectivo”- que los bolivianos son “muy trabajadores” y por eso pueden tolerar condiciones de trabajo precarias, explotación, entre otras.

La otra explicación es la situación de necesidad: *“porque no les queda otra, no tienen otra cosa que hacer, de qué trabajar y si no aceptan esas condiciones, se mueren”*. Otros entrevistados sostienen que ninguna de las dos explicaciones es verdadera, pero sin embargo reconocen que muchos de sus pares repiten este discurso, aunque argumentan que *“no están dadas las condiciones necesarias para elegir de qué quieren trabajar”*.

En este sentido, varios de lxs entrevistadxs coinciden en que existe una tercera etapa que tiene que ver con la aspiración de ascenso social de lxs costurerxs de convertirse en talleristas.

“La tercera etapa, cuando vos empezás a trabajar, a saber cómo se trabaja y demás empieza la otra etapa que no se entiende cuando se habla de trabajo esclavo, ha! Yo puedo ser tallerista entonces, si cobro mejor y entonces nosotros le decimos la proyección, cuando ellos empiezan a decir ‘yo puedo armar lo mismo’, pero para mí, entonces claro, como están naturalizadas las condiciones no hay ningún cuestionamiento de repetirlo, entonces se repite”

De esta forma, las posibilidades de organización de lxs trabajadorxs costurerxs comienzan a verse limitadas, ya que no se identifican como trabajadores sino como potenciales “talleristas”.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

8- Los límites a la organización de lxs trabajadorxs costurerxs

La falta de inscripción de los talleres, de registración de los trabajadores en la seguridad social y la permanencia en la clandestinidad condiciona la capacidad de asociación de trabajadorxs del sector. Al no estar registrados y por lo tanto no poseer un recibo de sueldo que acredite que trabajan en la actividad, el sindicato no los afilia. En Argentina solo son sujetos sindicalizables aquellxs trabajadorxs que posean un recibo de sueldo (Alfie, 2010).

Sumado a eso, muchxs trabajadores ni siquiera pueden relacionarse con nadie que no trabaje en el taller ya que lxs dueñxs de los talleres les tienen prohibido salir, ni siquiera para ir a comprar algo o hacerse atender en un centro de salud en caso de enfermedad.

Otra cuestión que relevamos en las entrevistas realizadas es la tradición sindical fragmentada que hay en Bolivia. Según un informante clave esto se debe a que Bolivia no tiene la misma tradición sindical que Argentina:

“Ahora ¿por qué los Bolivianos? porque no tienen la misma historia sindical en Bolivia que hay acá, por eso es que nosotros estamos tan acostumbrados, allá hay 20 millones de sindicatos, pero no de la manera que se entiende acá, el sindicato es como una asociación de varias personas que hacen lo mismo, por ejemplo hay sindicatos de transportistas 24 de septiembre, transportitos 25 de septiembre y así, por ejemplo allá lo que está desregulado ES el transporte público, una persona se puede comprar una camioneta con asientos y ya puede trabajar, entonces se entra en un sindicato, que es una línea ponele, y traza algún recorrido y cada una de esas personas maneja, cobra, a eso se le llama sindicato, vuelvo a decir, no es lo mismo la historia del sindicalismo acá en Argentina que en Bolivia”.

Por otro lado, lo que hemos dado en llamar “la ilusión de ser tallerista”, es decir, la aspiración de lxs costurerxs por poder emprender su propio taller, conlleva una falta de identificación como trabajadores y trabajadoras costurerxs, y por lo tanto no existe un motivo que lxs lleve a agruparse para defender sus derechos.

La presencia de una multiplicidad de sindicatos en Argentina, como ya hemos descripto en apartados anteriores, parece generar una atomización de la representación sindical. Pero ese no es el punto más relevante, o no lo sería si hubiese una fuerte presencia de los sindicatos existentes en la actividad del vestido, lo cual no sucede. Una posible explicación a este problema es la incapacidad de los sindicatos



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

para adaptarse a las estrategias empresariales de fragmentación y relocalización. Otra cuestión es la baja capacidad que poseen para poder negociar, que según nuestros entrevistados es producto, a su vez, de la gran cantidad de trabajadores no registrados a los que el sindicato no puede acceder. En este sentido, una de las entrevistadas nos afirma:

Tenés sindicatos, pero tampoco ninguno fuerte porque son 28 mil sindicatos. (...) Yo me acuerdo, no sé, en veintipico de años, y no trabajé en tantos lugares, trabajé en 3 o 4, tuve 6 sindicatos. Aparte se caía y volvía y vos te enterabas con el recibo de sueldo que tenías otro sindicato, claro, porque desaparecían y se armaba otro y ellos mismos se pasaban y no te enterabas de quien eran. Al haber tanto lío y el trabajo al ser tan informal, la gente no sabe bien qué hacer, para qué lado ir, si tienen algún quilombo”.

Por último, es menester señalar una cuestión coyuntural correspondiente los últimos tres años principalmente y mencionada de manera recurrente por los entrevistados, que tiene que ver con la situación actual de la industria manufacturera en general y del sector textil y de indumentaria en particular, que es la caída de la producción, el cierre de empresas, el bajo nivel de empleo, los despidos, entre otros problemas. Todos estos son factores que afectan negativamente el poder de organización de lxs trabajadorxs.

9- Conclusión

En el desarrollo de las páginas precedentes hemos intentado acercarnos al tema del significado que tiene el trabajo “esclavo” para lxs costurerxs del sector de indumentaria en Argentina y hemos intentado ir respondiendo los interrogantes planteados.

Hemos visto que la OIT omite la definición de “esclavitud” y considera la persistencia de relaciones de trabajo en las que prevalecen coacciones extraeconómicas como “trabajo forzoso”. Dicha definición no da cuenta en su totalidad lo que sucede en el sector de las confecciones de indumentaria en Argentina, ya que lxs trabajadores manifiestan que aún cuando se encuentran sometidos a condiciones extremas de explotación no consideran esto como “esclavitud” sino que consideran su situación como aceptada voluntariamente, en nombre de la necesidad y siguiendo una forma de “enganche tradicional” como medio de obtener un financiamiento para la migración desde su país de origen.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Desde nuestra perspectiva, en el sector de la confección de indumentaria se constituye un tipo de contrato que excede lo laboral y es previo al contrato de trabajo. En este contrato implícito, se establece un lazo de sujeción personal atravesado por cuestiones étnicas, culturales y familiares, estrechamente vinculadas a la gran presencia de inmigrantes, que condiciona la relación laboral desde su comienzo, ya que se inicia con una deuda, que permite al empleador ejercer coacción económica y extra económica sobre el trabajador.

En esa relación de sujeción personal, lxs trabajadores costurerxs no se identifican como sujetos pasivos o “esclavos”, no llegan a asociar la imposibilidad de elegir *libremente el intercambio económico de su fuerza de trabajo por un salario* con una condición de esclavitud. Si bien hay posturas diferenciadas al respecto, podemos vislumbrar un enfoque común sobre la posibilidad que tienen para modificar su situación por ellxs mismxs.

Sin embargo, esta conciencia de su situación no lleva a que se organicen colectivamente dados diversos obstáculos: la fragmentación sindical, la escasa tradición hacia la unidad sindical, la baja incidencia del sindicato en la defensa de sus derechos y organización, la falta de registración en los institutos de seguridad social y, lo que consideramos fundamental, la aspiración de ascenso social manifestada en “la ilusión de convertirse en tallerista”. Las únicas organizaciones que han intentado desarrollar estrategias para la conjunción de intereses y defensa de los derechos de este colectivo de trabajadorxs han sido las cooperativas de trabajo que abogan por un tipo de producción diferente, contrario al sistema desarticulado y fragmentado que se ha generalizado en el sector.

10 – Referencias bibliográficas

- Adúriz, I. 2009. La industria textil en Argentina: Su evolución y sus condiciones de trabajo. Buenos Aires, Instituto para la Participación y el Desarrollo.
- Barattini, Mariana. (2010). Trabajo esclavo y organización: el caso de la Unión de Trabajadores Costureros en Argentina. Estudios demográficos y urbanos, 25(2), 461-481. <https://dx.doi.org/10.24201/edu.v25i2.1357>
- Cardoso, A (2017). El Capitalismo Global Dominado por las Finanzas y la “Economía Informal”. Informalidad laboral, 14,5-50



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

- Leone, G. (Marzo, 2018). Quitándole el velo a los santos: Un estudio de caso sobre las cadenas de valor en la indumentaria. *Seminario Internacional sobre Tercerización Laboral*, Área de Economía y Tecnología de FLACSO, Buenos Aires, Argentina.
- Lieutier A (2010) Esclavos. Buenos Aires: Retórica
- Montero, J. (2015). Análisis del Mercado Laboral y las Barreras a la Productividad en Argentina: Informalidad laboral en la cadena textil y de confecciones.
- Palomino, H. (2002). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista en Ciencias sociales* n° 17.
- Pérez Sainz, J. P. (2016) Una historia de la desigualdad en América Latina. La barbarie de los mercados, desde el siglo XIX hasta hoy. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo* (Vol. 31). Ediciones AKAL
- Trajtemberg, D., González, C. S., & Bárbara, M. (2010). Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. *Debates teóricos y evidencias empíricas. Serie Trabajo, ocupación y empleo. N° 9: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación.*

Fuentes de información

- Cámara Argentina de la Industria de la Indumentaria. <http://www.ciaindumentaria.com.ar/camara/>
- Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines <http://faiia.com.ar/>
- Fundación Alameda <http://www.fundacionalameda.org/>
- Fundación Pro tejer <http://www.fundacionprotejer.com/>
- Industrial Union <http://www.industriall-union.org/>
- Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>
- OIT <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Sindicato Obrero de la Industria del Vestido <http://www.soiva.org.ar/>

**El presente trabajo ha sido enriquecido gracias a los debates generados en el espacio del seminario de lectura 2017 del grupo de trabajo del IEALC Relaciones del Trabajo comparadas en América Latina de la cátedra Palomino - Garro.