

El sector Textil y de Indumentaria desde la perspectiva de género



- **Coordinador:**

Juan Carrera

- **Equipo de trabajo:**

Juliana Ortiz + Guillermo Secchiari + Luciana Malamud + Viviana Melichopulos

*Esta investigación se
realizó con el apoyo de:*

*Ministerio de Relaciones Exteriores de Holanda
Novib (Oxfam, Holanda).*

fundación el otro es miembro de la Red Puentes de Argentina.

Marzo 2006

Índice

	Editorial. La Responsabilidad Social Empresaria desde la perspectiva de la sociedad civil.....	3
1	PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO.....	4
1.1	Introducción.....	4
1.2	Metodología.....	4
1.3	Desarrollo de la investigación.....	5
2	INFORMACIÓN GENERAL.....	7
2.1	Los efectos de la globalización en los sectores textil y de indumentaria.....	7
2.2	La industria textil e indumentaria de la Argentina en números.....	9
2.3	Las mujeres y el empleo en Argentina.....	11
3	PROCESO PRODUCTIVO EN LOS SECTORES TEXTIL E INDUMENTARIA.....	15
3.1	Cadena de valor.....	15
3.2	Situación de coyuntura económica y laboral.....	16
3.3	La problemática particular de la confección.....	18
4	RESULTADOS OBTENIDOS.....	20
4.1	Los problemas del sector según sus actores.....	20
4.2	Información de empresas.....	22
4.3	Entrevistas con trabajadoras.....	29
5	ANÁLISIS DE RESULTADOS: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SECTORES TEXTIL E INDUMENTARIA.....	33
6	CONCLUSIONES FINALES.....	36

Editorial

La Responsabilidad Social Empresaria desde la perspectiva de la sociedad civil

El concepto de Responsabilidad Social Empresaria o Corporativa (RSE o RSC) adquirió gran notoriedad pero parece tener diferentes concepciones y perspectivas que varían tanto entre los distintos actores vinculados a ella (empresas, sociedad civil, sindicatos, estado), como al interior de cada uno de ellos.

Esto quiere decir que no todas las empresas utilizan el mismo concepto¹; así como tampoco lo hacen todas las organizaciones sociales. No es nuestra intención extendernos aquí en el debate sino más bien plantear las ideas de las que partimos para analizar las prácticas de Responsabilidad Social de las Empresas.

La Red Puentes² - alianza internacional, de la que Fundación El Otro es miembro - tiene como misión promover el desarrollo de una cultura y prácticas de responsabilidad social en las empresas de los países latinoamericanos desde la perspectiva, visiones y derechos de sus sociedades civiles.

Pero ¿qué implica involucrarse desde la visión de la sociedad civil?

Implica que pensamos y observamos el comportamiento corporativo teniendo en cuenta los impactos (positivos y negativos) que produce en la sociedad en la que ejerce su actividad.

En términos más concretos, la RSE implica para nosotros pensar, por ejemplo, en las condiciones de instalación de una planta, en los impactos ambientales que genera su operación, en las condiciones de trabajo de sus empleados, en el diálogo que mantiene con los distintos actores que se ven afectados por la actividad de la empresa, entre otros temas.

En este sentido, entendemos que la Responsabilidad Social Empresaria es un tema de toda la sociedad, ya que todos y todas estamos relacionados o vinculados a las empresas de algún modo ya sea como empleados, como consumidores, como vecinos, como proveedores, como accionistas o como dueños.

Para reforzar esta idea, tomaremos una definición que brinda Intermón Oxfam "la Responsabilidad Social Corporativa es el conjunto de obligaciones legales (nacionales e internacionales) y éticas de la empresa, que surgen de la relación con sus grupos de interés y del desarrollo de su actividad, de la que se derivan impactos en el ámbito social, medioambiental, laboral y de derechos humanos en un contexto global"³.

De esta manera, la responsabilidad de las empresas tiene como piso mínimo el cumplimiento de la ley pero también se extiende más allá de ella. En este trabajo veremos algunos ejemplos de ello.

Por lo expresado hasta aquí, este estudio intenta acercarse a las realidades de los sectores textil y de indumentaria en Argentina desde un análisis basado en las relaciones de género, con el objetivo de contribuir a la realización de prácticas que fortalezcan la equidad entre mujeres y varones al interior de los sectores mencionados.

¹ Pueden verse distintos ejemplos sobre la visión de la RSE desde las empresas, en "La RSE en la comunicación empresaria. Una mirada sobre conceptos y acciones de 26 empresas multinacionales", Fundación El Otro, agosto de 2005. www.elotro.org.ar

² La Red Puentes es una alianza de 42 organizaciones en 8 países (Argentina, Brasil, Chile, España, Holanda, México, Perú y Uruguay). Para más información, visitar su sitio web www.redpuentes.org

³ Estudios de Intermón Oxfam n° 15, "Marcando Tendencias. Hacia un negocio socialmente responsable.", p.2.

1 - PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

Este capítulo explica el marco de trabajo en el que se inscribe la investigación, cómo fue planteado desde sus inicios, los propósitos que encierra, la metodología utilizada y, finalmente, relata los obstáculos que surgieron en su desarrollo.

1.1 - Introducción

Como ya mencionamos antes, el propósito del presente trabajo es brindar información sobre las prácticas empresarias de los sectores textil e indumentaria analizándolos desde una perspectiva de género. Es decir, observamos la situación de las mujeres al interior de ambos sectores, poniendo énfasis en la relación existente entre varones y mujeres y las igualdades o desigualdades vinculadas al ámbito laboral que puedan estar fundadas en la existencia de estereotipos sociales atribuidos a los diferentes sexos.

Cuando hablamos de género, tomamos la definición propuesta por Joan W. Scott⁴, que involucra una doble dimensión en la que el género es un elemento constitutivo de las *relaciones basadas en las diferencias que distinguen los sexos* y también una forma primaria de *relaciones significantes de poder*.

Basándonos en información obtenida de medios de comunicación y de entrevistas de terceros a trabajadoras textiles en distintos países, formulamos algunas hipótesis iniciales que guiaron los primeros pasos de la investigación y que luego fueron puestas a revisión:

- las mujeres se encuentran en desventaja respecto a los varones en cuanto a las condiciones de trabajo, oportunidades y remuneraciones
- el problema más crítico dentro de este sector se encuentra en la confección de indumentaria y, principalmente, en las condiciones del trabajo a domicilio o de los talleres que trabajan en el marco de la "economía informal"⁵.
- El trabajo de confección es realizado en su mayoría por mujeres⁶.

1.2 - Metodología de trabajo

Para desarrollar el estudio, utilizamos una metodología mixta, fundada en la búsqueda de datos cuantitativos y cualitativos, para lo que tomamos como referencia la versión local sobre el Manual de Investigaciones para Empresas Multinacionales elaborado por SOMO⁷ en conjunto con la Fundación GEOS⁸ de Argentina.

En primer término, realizamos una **investigación bibliográfica** de datos vinculados al sector textil y de indumentaria en Argentina y a los estudios sobre género y trabajo. También

⁴ Scott, J., "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Marta Lamas (comp.), El género: la construcción cultural de la diferencia sexual, México, UNAM/Pueg, 1996.

⁵ Nos referimos a trabajadores/as o empresas que no son reconocidos o protegidos bajo regímenes legales o regulados y son caracterizados por un alto grado de vulnerabilidad. Esta definición fue tomada de un documento de discusión desarrollado por la organización IRENE y la Campaña Ropa Limpia. Nina Ascoly, "La industria global de confección y la economía informal: temas críticos para defensores de derechos laborales", septiembre 2004.

⁶ Algunas estadísticas indican que en ciertos lugares del país, la cifra alcanzaría hasta el 90%. Consejo Federal de Inversiones (CFI), Guzzo Conte - Grand Carlota, El empleo en el sector textil e indumentaria: Estudio del sector textil en Argentina, noviembre del 2001, cap.8

http://negocios.cfired.org.ar/servlets/textserver?document_id=791&piece_number=5&language_code=1#8.%20Presencia%20Femenina%20en%20la%20Mano%20de%20Obras%20del%20Sector%20Tejidos%20y%20Confecciones

⁷ Centro de Investigaciones sobre Multinacionales, Holanda. www.somo.nl

⁸ www.fundaciongeos.org

relevamos información de ONGs internacionales dedicadas a los problemas de las mujeres en el sector de la indumentaria.

Complementariamente, llevamos adelante una **investigación de campo** en la que planteamos entrevistas con diferentes actores vinculados al proceso de producción del sector textil y de indumentaria con el objetivo de conocer su visión sobre la situación y composición del sector, así como la situación de las mujeres al interior de sus respectivas instituciones o actividades.

Los actores convocados fueron:

Cámaras empresarias

- Federación Argentina de Industrias Textiles
- Cámara Argentina de la Industria de la Indumentaria

Organizaciones sindicales

- Asociación Obrera Textil de la República Argentina (AOT)
- Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA)
- Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (SOIVA)
- Unión de Cortadores de la Indumentaria (UCI)

Trabajadoras

Se realizaron 10 entrevistas con trabajadoras.

Empresas

Para obtener información de las empresas, desarrollamos un **cuestionario** con cinco apartados:

1. Información general (cantidad de trabajadores/as, remuneraciones)
2. Políticas, criterios e iniciativas empresarias (igualdad de oportunidades, promoción, compensaciones, políticas sobre casos de acoso sexual)
3. Relación entre vida laboral y familiar (licencia por maternidad, licencia por enfermedad de los hijos)
4. Actividades desarrolladas (actividades, puestos y habilidades)
5. Cadena de producción (políticas de contratación y de control sobre proveedores, posición de la empresa frente al mercado informal)

Las **empresas seleccionadas** para la consulta fueron aquellas que integran las dos cámaras empresarias, a las que se informó que se realizaría el envío del cuestionario por correo electrónico y se consultó sobre la actualización de datos, pero en ninguno de los casos recibimos respuestas. Por lo tanto, si bien ambas cámaras congregan 179 empresas, el envío se realizó a **149 empresas**, ya que:

- 5 no poseían dirección de correo electrónico ni datos de contacto
- 12 estaban ligadas al sector pero no son textiles
- 2 figuraban en las dos cámaras
- 11 direcciones eran incorrectas.

1.3 - Desarrollo de la investigación

En el curso de la investigación surgieron algunas cuestiones que vale la pena mencionar.

En primer lugar, la *ausencia de estadísticas oficiales actualizadas sobre los sectores estudiados*. La información más próxima proviene del Censo Económico Nacional (CEN) de 1994, ya que los resultados del CEN del 2004 todavía no se publicaron.

Sin embargo, la Encuesta Industrial Anual realizada por el INDEC permite un acercamiento a los datos de la evolución del sector, personal asalariado y salarios.

En segundo lugar, las cámaras empresarias no proveen datos laborales desagregados, aunque sí datos comerciales generales de producción, importación y exportación.

Por otra parte, pudimos consultar una serie de trabajos ya realizados sobre género y trabajo, pero encontramos sólo dos dedicados específicamente al sector textil y de confección.

En tercer lugar, nos encontramos con una gran dispersión de las trabajadoras domiciliarias que tienen su propia vivienda como ámbito laboral, lo que tornó difícil su localización y contacto. A esto se sumó la informalidad del sector ya que las trabajadoras no están registradas y son empleadas "en negro". Esta situación demoró el proceso para la obtención de datos y redujo la cantidad de entrevistas realizadas.

Por último, no pudieron concretarse dos entrevistas que consideramos hubieran sido de gran aporte para el estudio: una con la Cámara Argentina de la Industria de la Indumentaria, y otra con el Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (SOIVA). Con ambos nos comunicamos reiteradas veces por vía telefónica pero los resultados no fueron los esperados.

2 - INFORMACIÓN GENERAL

Los tres apartados que contiene este capítulo contribuyen a la comprensión del marco general en el que se inscriben las industrias textiles y de confección, y las problemáticas de las mujeres argentinas en relación al trabajo.

El primer apartado cuenta con información sobre el impacto que produjo la globalización en los sectores textil y de indumentaria, tanto desde la perspectiva productiva y comercial como en el marco de las luchas sociales.

El segundo provee información cuantitativa sobre los sectores textil y de indumentaria en Argentina, basada en fuentes oficiales e información bibliográfica.

El último apartado considera la situación del empleo femenino en la Argentina.

2.1 - Los efectos de la globalización en los sectores Textil y de Indumentaria

La globalización, concepto que nos acompaña desde la década de los 90 y todavía motivo de debates, propone un nuevo modo de vinculación a nivel de la producción, de la distribución y la comercialización de bienes y servicios, poniendo al mundo como el espacio privilegiado donde es posible realizar la ganancia empresaria. Esta situación, en conjunto con políticas de libre mercado y de promoción industrial mediante exenciones impositivas, fueron creando una relocalización territorial⁹ en función de la obtención de un menor costo de producción. Así, por ejemplo, los televisores que se producían en la provincia de Tierra del Fuego se sustituyeron por televisores hechos en China o en el sudeste asiático bajo una misma marca.

En este contexto, las grandes empresas crearon una estrategia a fin de minimizar los riesgos que consiste en "externalizar" la producción, contratando a otras empresas en otras partes del mundo que se ocupan de producir, y también de contratar, a los/as trabajadores/as que realizaran sus productos. De esta manera, la empresa reduce sus operaciones concentrando las fases del proceso productivo con mayor valor agregado como son la publicidad y el marketing¹⁰.

En el sector de la confección existe una tendencia global hacia la reorganización de la producción, para que sea cada vez más flexibilizada y descentralizada, a través de diversas formas de subcontratación. Las grandes empresas contratan proveedores que, a su vez, distribuyen trabajo a sub-contratistas, muchos de los cuales operan en la economía informal.

En este sentido, Intermón Oxfam¹¹ señala que toda la responsabilidad se traslada íntegramente a los proveedores, "que deben asegurar el cumplimiento de los códigos de conducta como requisito para la continuidad de las relaciones comerciales".

La fuerte competitividad que vive el sector forzó un modelo de negocio más rápido (en 5 años se redujeron en un 30% de los tiempos de producción), más flexible (falta de programación, pedidos urgentes, cambios a último momento) y más barato (reducción del precio) donde las condiciones de compras exigidas por la empresa-cliente al proveedor dificultan la puesta en práctica y el control de los códigos de conducta.

Este modelo impone y traslada la presión sobre los talleres y los proveedores, generando diversas consecuencias negativas¹²:

⁹ Se puede consultar Mendez Gutierrez del Valle, R. Y Cuernavaca Barroso, I., Organización Industrial y Territorio, Ed. Síntesis.

¹⁰ Sobre este tema es interesante consultar el libro de Naomi Klein, No Logo. El poder de las marcas, Ed. Paidós, Buenos Aires, 2001 (primera edición).

¹¹ Estudios de Intermón Oxfam n° 15, "Marcando tendencias", p.4.

- dificultades en la planificación y gestión del trabajo en la cadena de proveedores.
- poca capacidad de negociación de los proveedores debido a la inestabilidad de los pedidos, repercutiendo en pérdida para las trabajadoras.
- Desincentivos para condiciones de estabilidad laboral: se relaja el cumplimiento del código de conducta y se incrementa el riesgo de subcontratación en condiciones precarias.
- Aceptación de pedidos por encima de la capacidad de producción o cierre de fábricas por falta de trabajo.

Estas dificultades afectan seriamente las condiciones de los/as trabajadores/as, sobre todo al interior del sector de la confección, donde la producción se basa en la utilización de mano de obra intensiva puesto que ninguna máquina pudo superar el trabajo humano en las tareas de terminación de las prendas.

Este modelo trae, por consiguiente, graves consecuencias para los/as y trabajadores/as¹³, que se manifiestan en:

- Exceso de horas de trabajo, que provoca fatiga y stress, llegando a generar lesiones.
- Abuso de horas extras sin previo aviso o no remuneradas.
- No se respetan los salarios mínimos, falta cobertura social (no se cubren pensiones ni bajas).
- Las garantías de seguridad e higiene son mínimas.
- Inseguridad laboral, subcontrataciones incontroladas y trabajo eventual o sin contrato.

Respecto a los **acuerdos de libre comercio**¹⁴ para este sector, la situación cambió desde el 1º de enero de 2005 cuando finalizó el sistema de cupos para las exportaciones de ropa y textiles de ciertos países productores hacia los mercados más grandes del mundo (Estados Unidos y la Unión Europea).

El sistema de cupos se mantuvo por el *Acuerdo Multifibras* (AMF) que rigió entre los años 1974-1995, sirviendo de marco a los acuerdos bilaterales o medidas unilaterales de contingentes, por los que se limitaban las exportaciones de los países en los que el rápido aumento de las importaciones afectaba a la industria nacional del país importador. Luego, se sustituyó por el *Acuerdo sobre los Textiles y Vestidos* (ATV) que rigió hasta el 1 de enero del 2005, por el que se intentaba estipular las condiciones de reincorporación de los sectores textil y del vestido a los principios de no discriminación del GATT.

Con la caída de estos acuerdos, los compradores quedan libres para optar por los proveedores más competitivos, siendo China uno de los países más beneficiados por las nuevas reglas de juego.

Estas medidas de libre comercio afectan a la producción de los países cuyos costos son mayores que los de países como China, afectando tanto el ingreso de los países que hasta ahora eran exportadores como para aquellos que producen para consumo interno, como es el caso de Argentina.

Al igual que la producción, distribución y comercialización de bienes y servicios, las **luchas y movimientos sociales** también se globalizan.

¹² Intermón Oxfam, op.cit.

¹³ Intermón Oxfam, op.cit.

¹⁴ Respecto a los Acuerdos de Libre Comercio en el ámbito textil puede consultar el sitio de la OMC http://www.wto.org/spanish/tratop_s/texti_s/texintro_s.htm#MFA Para verlo desde la perspectiva sindical <http://www.icftu.org/www/PDF/LMSrapportTEXTILE05SP.pdf>

Las *Campañas Ropa Limpia*¹⁵ son coaliciones de ONGs y sindicatos que trabajan de forma autónoma en cada país y se alían para trabajar conjuntamente a nivel europeo. La red europea cuenta con el apoyo de una red mayor, constituida por ONGs, sindicatos e individuos en los países donde se confeccionan las prendas. La CRL trabaja activamente para mejorar las condiciones laborales en la industria textil y de material deportivo, tomando como parámetro el cumplimiento de las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, la CRL adoptó un enfoque de género en su lucha ya que un alto porcentaje de las trabajadoras son mujeres.

En esta misma línea, *Intermón Oxfam*¹⁶ realizó diversos estudios que tienen como objetivo "contribuir a las causas estructurales que generan y perpetúan la desigualdad en el mundo", entre los cuales se encuentran algunos dedicados al sector textil¹⁷, como "Hacia una deslocalización textil responsable", publicado en enero del 2006; "Marcando tendencias. Hacia un negocio socialmente responsable" de julio de 2005 y; "Ropa que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas" de enero del 2004.

También existen redes que congregan a las mujeres que realizan trabajos en su domicilio, y difunden los derechos laborales. Una de ellas es *HomeNet*, que fue creada en 1994 y está constituida por sindicatos de trabajadores a domicilio y ONGs relacionadas con el tema. En 1999, incorporó a la Red a 4 países latinoamericanos: Chile, Bolivia, Brasil y México. Esta Red tiene entre sus metas la difusión de información sobre trabajo a domicilio, la realización de campañas y la recopilación y difusión de casos de organización exitosa, entre otros.

El *Centro de Capacitación, Estudios y Asesoría para Mujeres Trabajadoras (CECAM)*¹⁸ es la sede del Centro Regional de Trabajo a Domicilio en Latinoamérica, coordinando y articulando las distintas organizaciones de trabajadoras a domicilio conjuntamente con HomeNet, con quien además desarrollan un proceso de investigación-acción en esta materia.

En síntesis, si bien resulta difícil circunscribir las situaciones de los sectores textil y de indumentaria al ámbito nacional, este es un marco de referencia indispensable para lograrlo.

2.2 - La industria textil e indumentaria de Argentina en números

Para analizar la relación varones-mujeres en términos de la composición del trabajo asalariado al interior de la industria textil y de confección desde una perspectiva histórica, citaremos el trabajo de Martha Roldán sobre "La evolución de la división genérico sexual del trabajo en la industria manufacturera argentina: 1935-1985"¹⁹.

En este estudio la autora toma la información del *Censo Económico Nacional (CEN)* de los años 1935, 1948, 1954, 1974 y 1985 y realiza un análisis genérico - sexual de la información laboral. En base a los datos que proporciona, la industria textil (como nombre genérico del sector) se encuentra integrada por la producción de textiles (tejido e hilado), prendas (confección), cuero y calzado. Desde la perspectiva genérico - sexual, la rama textil

¹⁵ Campaña Ropa Limpia en España <http://www.ropalimpia.org> Clean Clothes Campaigne, <http://www.cleanclothes.org/>

¹⁶ Intermón Oxfam forma parte de Oxfam Internacional. Es una organización formada por mujeres y varones que luchan por la erradicación de la pobreza en el mundo. <http://www.intermonoxfam.org/page.asp?id=1098>

¹⁷ Uno de los trabajos fue citado anteriormente. Pueden verse otros trabajos en <http://www.intermonoxfam.org/page.asp?id=377>

¹⁸ www.cecammchile.cl

¹⁹ Roldán, M., La evolución genérico - sexual del trabajo en la industria manufacturera argentina: 1935-1985. Algunos elementos claves para una discusión demasiado postergada., FLACSO, Buenos Aires ,1993.

en su conjunto tiene una esfera laboral *mixta* que se manifiesta en los censos de la siguiente manera²⁰:

Cuadro 1. Personal obrero femenino por división y agrupación industrial (en porcentajes)

	1935	1948	1954	1964	1974	1985
Rama de Textiles	49.4	50.2	50.0	49.3	50.6	45.3
Textiles	59.4	51.0		46.3	41.9	35.6
Prendas	52.4	67.6		79.3	81.0	79.2
Cuero	11.3	19.3		16.2	27.6	13.9
Calzado	30.7	38.8		36.8	43.2	36.7

Fuente: el cuadro fue elaborado por Fundación El Otro, en base a la información brindada en "La evolución de la división..." de Martha Roldán.

De esta información puede inferirse que:

- hacia 1985 el personal femenino presente en la industria textil en su conjunto desciende, siendo la *participación más baja* en relación a todo el período analizado (1935-1985).
- mientras que los textiles y el calzado se presentan como espacios mixtos (aunque con mayoría masculina), la confección de prendas tiene un claro predominio laboral femenino y el cuero un predominio laboral masculino.
- la confección de prendas sufrió, durante el período analizado, una cierta "feminización" ya que la participación de mujeres fue in crescendo del 52.4% en 1935 al 79.2% en 1985 mientras que en el textil, la proporción de trabajadoras descendió del 59.4% en 1935 al 35.6% en 1985.

No hay información de este tipo en los Censos Nacionales Económicos de 1994 ni del 2004 como para establecer comparaciones respecto a los censos anteriores y confirmar si las tendencias mencionadas se mantienen en el tiempo.

Sin embargo, la *Encuesta Industrial Anual* (EIA) del INDEC puede proporcionarnos información más actualizada. La última publicada es del 2001 e indica que la fabricación de productos textiles emplea a 46.490 trabajadores/as, lo que representa un 6,4% del personal asalariado de la industria mientras que la fabricación de prendas de vestir emplea a 29.083 trabajadores/as (un 4% del personal asalariado de la industria). Juntas, representan la *segunda industria en importancia* en términos de la cantidad de empleados, después de la elaboración de productos alimenticios y bebidas.

Ahora, si comparamos el salario bruto de estos/as trabajadores/as encontramos que de un total de 22 ramas de actividad, la fabricación de textiles se encuentra en el puesto 18 mientras que la fabricación de las prendas de vestir está ubicada en el último lugar. Esto indica que en relación a otras ramas industriales, los sectores textil y de confección tienen bajos salarios.

Lamentablemente, la información proveniente de la EIA no realiza una apertura por sexo, por lo que no podemos estimar la participación de mujeres y hombres al interior del sector.

²⁰ Roldán, M., op.cit., cuadro resumen II, Personal obrero femenino por división y agrupación industrial: 1935-1985 (en porcentajes), p.22.

Entre los años 1990 y 2000 hubo una caída estrepitosa en el volumen de empleo, que para el sector textil fue de un 52% mientras que en el de indumentaria fue de 48%²¹.

El estudio realizado por el Consejo Federal de Inversiones (CFI) agrega, además, que *“según la observación realizada en los establecimientos industriales y la opinión de los referentes calificados existe una fuerte presencia femenina dentro de la mano de obra textil, que, por ejemplo en Mar del Plata, supera el **90% del total de los trabajadores textiles**”*²².

Para tener una idea más cabal sobre la cantidad de trabajadores/as y la división genérico-sexual al interior de los sectores textil e indumentaria en la Argentina, consultamos a las organizaciones sindicales sobre la cantidad de afiliados que nos brindaron la siguiente información:

Cuadro 2. Cantidad de afiliados sindicales de la industria textil y de indumentaria por sexos

	Total	Mujeres	Varones
AOT ²³	32.054	7.093 (22%)	24.961 (78%)
UCI ²⁴	2.326	513 (22%)	1.813 (78%)
SETIA ²⁵	Sin datos	Sin datos	Sin datos
SOIVA	Sin datos	Sin datos	Sin datos

Fuente: Fundación El Otro, El sector textil y de indumentaria desde la perspectiva de género, Buenos Aires, febrero de 2006.

La situación laboral queda resumida entonces de la siguiente manera:

- La cantidad de trabajadores/as empleados/as en las industrias textil y de indumentaria descendió notablemente, llegando a su pico más bajo entre los años 2000 y 2001.
- El trabajo femenino se encuentra concentrado en la confección de prendas mientras que su participación en los trabajos del textil, el calzado y el cuero es menor.
- Los salarios de los/as y trabajadores/as de la industria textil son bajos en relación a otras industrias pero los salarios más bajos se encuentran en el sector de la confección que emplea en su mayoría mujeres.

2.3 - Las mujeres y el empleo en Argentina

El INDEC publicó los datos de la Población Económicamente Activa (PEA) del último trimestre del 2005 sobre la base de 28 aglomeraciones²⁶. Allí se indica que las mujeres se encuentran en una situación de desventaja respecto de los varones en términos de la tasa de actividad, de empleo y de desempleo. Veamos algunos datos en el siguiente gráfico:

²¹ Consejo Federal de Inversiones (CFI), Guzzo Conte – Grand Carlota, Estudio sobre el sector textil en Argentina: evolución y situación actual Período 1990-2001, noviembre del 2001.

http://negocios.cfired.org.ar/servlets/textserver?document_id=791&piece_number=5&language_code=1

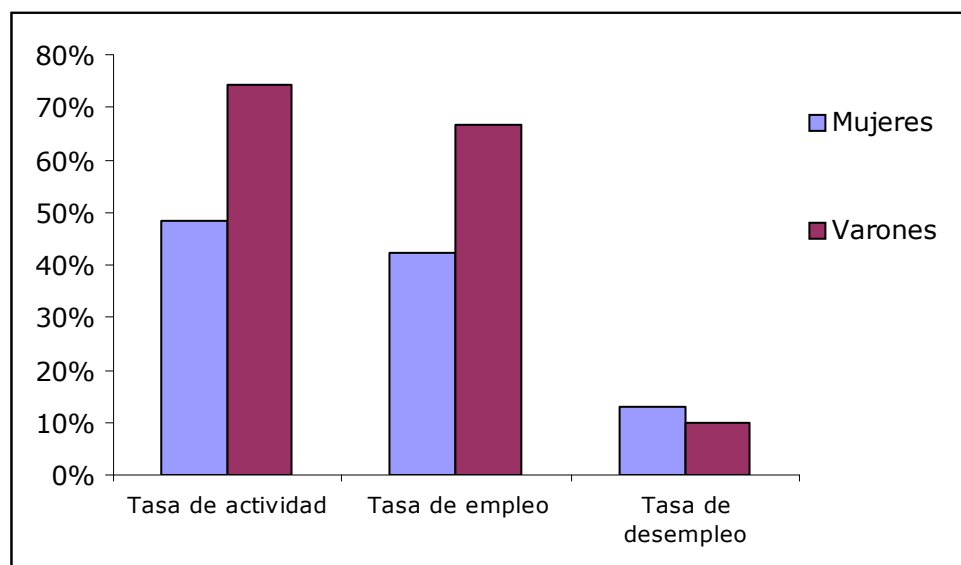
²² CFI, op.cit., El empleo en el sector textil y de indumentaria: estudio del sector textil en Argentina, cap.8.

²³ Información brindada por el sindicato el 19 de octubre de 2005.

²⁴ Información brindada por el sindicato el 1 de noviembre de 2005.

²⁵ Al momento de establecer contacto con el sindicato (enero 2006), se encontraba realizando un relevamiento de la cantidad de afiliados, por lo que no contamos con datos sobre el mismo.

²⁶ INDEC, PEA, tercer trimestre 2005.

Gráfico 1. Tasa de Actividad, empleo y desempleo por sexos (en porcentajes)

Fuente: Elaborada por Fundación El Otro sobre los datos del PEA del INDEC.

Como se puede observar, el gráfico resume la siguiente información:

En cuanto a la tasa de actividad y de empleo, las mujeres poseen una tasa menor a la de los varones. Para el primer caso, las mujeres presentan una tasa de actividad del 48,4% mientras que en los varones es del 74,1%. En términos de empleo, las mujeres tienen una tasa de 42,2% en comparación con una tasa del 66,8% para los varones. Sin embargo, esta tendencia se invierte cuando miramos la tasa de desempleo que para las mujeres es del 12,8% mientras que para los varones es del 9,8%.

Complementariamente, diversos estudios recientes demuestran que la situación de las mujeres en lo referido al empleo es desventajosa en nuestro país y esto se explica por varios motivos.

Un informe elaborado por el Instituto por el Desarrollo Argentino (IDESA) refleja que si bien hay varios factores que inciden sobre las diferencias de género, una de las causas principales radica en que "Prevalece todavía –aunque con matices– la noción de que el hombre es el responsable de la esfera económica y la mujer de la esfera doméstica"²⁷. Este informe enfatiza, además, que existen "vacíos legales" en la contemplación de las diferencias que se dan de hecho en los roles sociales atribuidos a cada sexo, que a la hora de emplear personal redundan en desventajas para las mujeres.

Asimismo, los roles atribuidos a cada sexo en la sociedad hace que las mujeres desarrollen una doble o hasta una triple jornada de trabajo (en la fábrica, en el hogar y en la comunidad) y muchas veces, se sigue considerando su ingreso como "suplementario" que suma a la economía del hogar pero no es fundamental para su supervivencia.

Pero existen otros problemas y están relacionados con la *calidad del empleo*: las mujeres trabajan en condiciones de mayor precarización laboral y de menor salario. El ranking mundial elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) denominado

²⁷ IDESA, <http://www.idesa.org/gacetilla.asp?idgacetilla=121>, publicado el 22 de enero de 2006. Esta información fue consultada en base a una nota de Comunicarseweb www.comunicarseweb.com.ar en el boletín de enero 2006.

“El fortalecimiento de las mujeres: midiendo la brecha mundial entre los géneros”²⁸, ubica a la Argentina en el puesto 38 entre 58 naciones analizadas. Los resultados obtenidos señalan que nuestro país se ubica tercero en lo referido a la educación pero en el puesto 55 en lo referente a la participación económica, lo que significa que **por un mismo trabajo las mujeres reciben menor remuneración que los varones**.

Sumado a esto, un estudio realizado por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) señala que si analizamos las características del mercado femenino de trabajo encontramos que existe una segmentación horizontal que concentra a las mujeres en ocupaciones consideradas culturalmente “femeninas”; hay una sobre-representación en el sector de servicios de baja calificación laboral y una pronunciada segmentación vertical que ubica a las mujeres en los puestos de menor jerarquía en cada ocupación, lo que implica peor remuneración y mayor inestabilidad laboral²⁹.

En apoyo a esta información el diario nacional Clarín afirma que “a pesar de lo establecido en principios y tratados de nivel constitucional, persiste en nuestro país la discriminación de la mujer en el ámbito económico y también en las decisiones judiciales”³⁰. El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y el INDEC confirman esta situación mediante los resultados de un estudio en el que señalan que *las mujeres ganan un 32% menos que los varones*³¹.

El Estado Argentino, consciente de la desigualdad de oportunidades existentes entre varones y mujeres en el campo laboral, creó en 1994 el *Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Empleo* (PIOME), cuyo objetivo era dar cumplimiento a la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Junto a este Programa se crea otro complementario: el *Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Desarrollo Económico*, que tiene como objetivo asegurar una distribución equitativa entre varones y mujeres acerca de las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo económico. En esta misma línea, el Estado Nacional creó en el año 1998 la *Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*, impulsado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos y el Consejo Nacional de la Mujer. Esta Comisión se encuentra integrada por representantes de los sectores sindical, empresarial y estatal.

En cuanto a la representación sindical, se hizo un gran avance legal en relación con la igualdad de oportunidades, con el objeto de lograr una mayor participación femenina en la conducción de los gremios. La **Ley de cupo sindical femenino** (Ley nacional 25674) fue sancionada el 2 de noviembre de 2002 y promulgada de hecho el 28 de noviembre de ese mismo año. Dicha ley establece un cupo mínimo del 30% de representación sindical femenina siempre y cuando “el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores”³².

En los casos en que no alcance ese nivel, la ley requiere que *el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad*³³.

²⁸ El estudio puede consultarse en el sitio web del Foro Económico Mundial <http://www.weforum.org/site/homepublic.nsf/Content/Global+Competitiveness+Programme%5CWomen%27s+Empowerment%3A+Measuring+the+Global+Gender+Gap>

²⁹ Central de Trabajadores Argentinos (CTA), “Mujer, Trabajo y Empleo” <http://www.cta.org.ar/docs/genero/CCSS/Mujertrabajoempleo.doc>

³⁰ Clarín, “La discriminación de las mujeres”, Opinión, 4 de junio de 2005, p.44.

³¹ Clarín, “En Capital, las mujeres ganan un 32% menos que los hombres”, La Ciudad, 4 de octubre 2005, p.42.

³² Ley 25674, art.3. Está disponible para consulta en el sitio web del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina <http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley25674.doc>

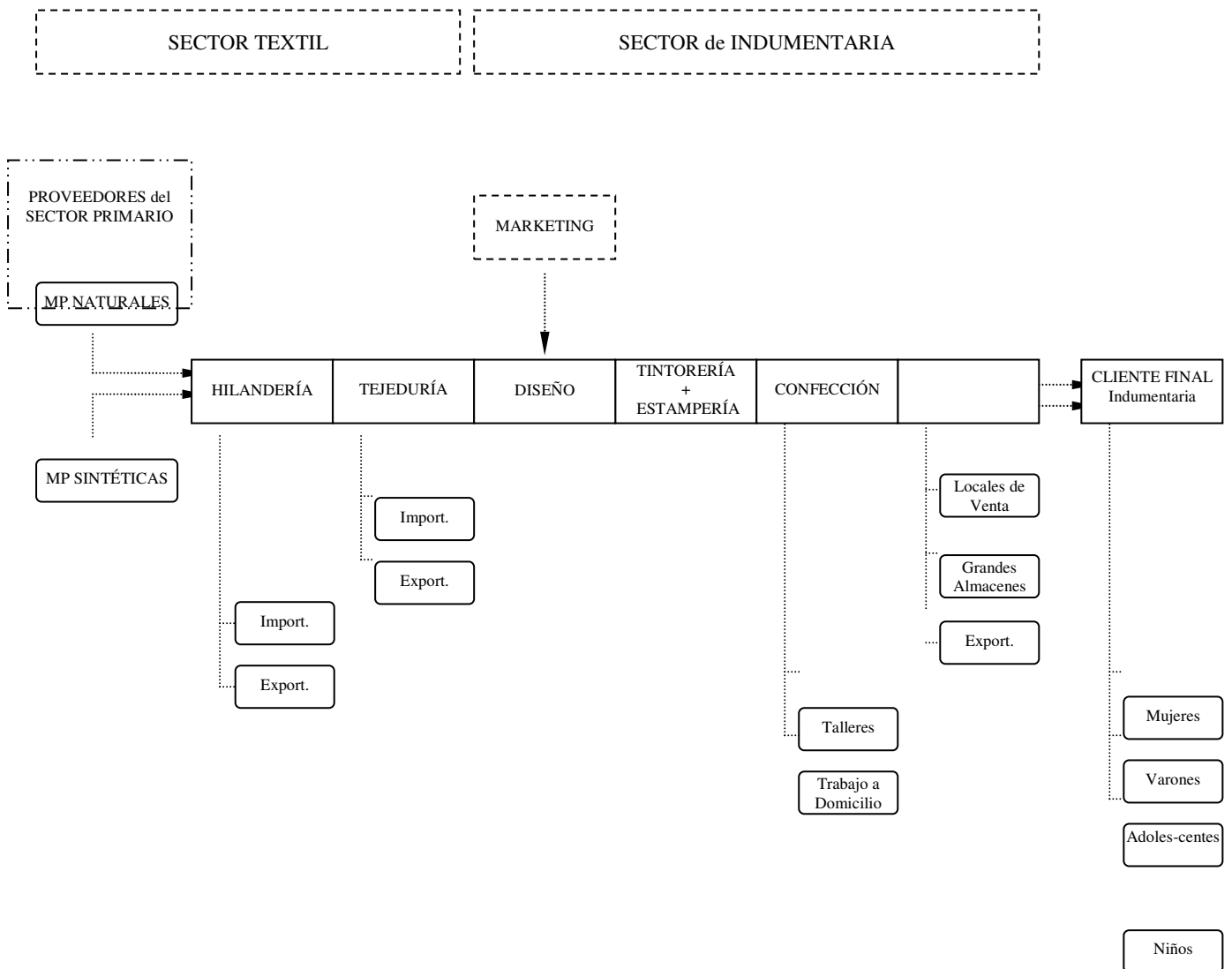
³³ Ibid.

Hasta aquí, el marco general en el que se inscribe el tema que estamos analizando. A continuación, indagaremos más de cerca estos sectores y la participación de las mujeres en la producción y el trabajo, para reflexionar sobre el modo en que se hayan integradas en él y en qué medida las prácticas reflejan desigualdades entre los distintos sexos.

3 - PROCESO PRODUCTIVO EN LOS SECTORES TEXTIL E INDUMENTARIA

3.1 - Cadena de valor

En este capítulo describiremos las fases del proceso productivo del sector textil y de indumentaria, tomando a ambos como un *continuum* que abarca desde la obtención de las materias primas hasta la confección y distribución de las prendas terminadas.



3.2 – Situación de coyuntura Económica y Laboral

Además de describir las principales actividades de cada fase, indagaremos sobre su situación de coyuntura Económica -en relación al aparato productivo y las problemáticas existentes- y Laboral -en cuanto a la calificación del trabajo y la relación género/tarea- en base a la información obtenida en las entrevistas realizadas.

FASE	PRINCIPALES ACTIVIDADES	SITUACIÓN DE COYUNTURA ECONÓMICA Y LABORAL
MATERIAS PRIMAS Ir al Flujoograma	<u>Naturales:</u> *Cultivo y cosecha de algodón *Cría y esquilado de ovejas	En Argentina se produce mayoritariamente algodón y la lana. Existe escaso lino. Se observa una regeneración de la producción de seda. Dado que la actividad corresponde a la Economía Primaria, los trabajadores son peones de campo agrícolas
	<u>Sintéticas:</u> *Producción de fibras sintéticas	Es un proceso industrial realizado por grandes empresas. Gracias a las invenciones realizadas sobre los productos sintéticos, éstos van tomando preponderancia sobre los naturales, tanto en utilización global como en la proporción de uso en cada producto terminado. Los trabajadores poseen una calificación considerable.
HILANDERÍA Ir al Flujoograma	*Obtención de fibra de algodón *Clasificación y limpieza de la lana *Cardado, ovillado y peinado de la lana *Obtención de Hilados *Bobinado *Comercialización de Hilados: Exportación y venta al mercado interno; para uso industrial y doméstico	Es un proceso altamente automatizado y es desarrollado por grandes empresas dado que requiere de grandes inversiones de capital. En el caso de las fibras sintéticas, las empresas que producen el hilado son, en general, las mismas que producen el material. El hilado de algodón se hace en Chaco, Corrientes, Tucumán y Santiago del Estero. El sintético en Quilmes y Berazategui - provincia de Buenos Aires-. En general, las hilanderías de lana, se encuentran en Chubut y Santa Cruz (provincias es donde se crían las ovejas). Actualmente, la lana es un producto caro en la Argentina. Sin embargo, se está comenzando a producir lo que se llaman "productos de pelo fino" en las que se mezcla la lana ovina con la de vicuña. Se produce en Salta, Jujuy. En esta fase predomina el trabajo cualificado, hay poco personal que controla varias partes del proceso. Sólo actúa sobre la materia prima en caso de aparición de defectos del hilado. Puede darse el predominio de varones.

*Continúa en página siguiente.

FASE	PRINCIPALES ACTIVIDADES	SITUACIÓN DE COYUNTURA ECONÓMICA Y LABORAL
TEJEDURÍA Ir al Flujoograma	<ul style="list-style-type: none"> *Tejido de telas: Plano, Trama y de Punto *Bobinado *Comercialización de telas: Exportación y venta al mercado interno; para uso industrial y doméstico 	<p>Existen cerca de 2500 empresas que se dedican al "tejido de Punto". Sus usos generales son para remeras, pullovers, toalla y el buclé.</p> <p>Por otra parte, el "Tejido Plano y de Trama" requiere de una mayor inversión en telares. Se produce el denim (jean) y la sarga. También con el algodón se puede hacer cualquier mezcla.</p> <p>En esta fase hay una proliferación de PyMES, sobre todo en la actualidad se generó mayor atomización de empresas.</p> <p>En la tejeduría predomina el trabajo masculino, la cual corresponde a la categoría más alta según la estructura salarial de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina (AOT). Con respecto al predominio masculino, la representante de esa Asociación Sindical dice "no existe ninguna razón para que esto sea así, es más una costumbre".</p> <p>El tejido requieren de trabajadores muy calificados, quienes escasean, dado que son oficios que se aprenden dentro de las fábricas y generalmente, se realiza al momento de adquisición de maquinaria de nueva generación.</p> <p>Con la gran crisis del sector durante la década del 90, llegando a su pico máximo en los años 2000 y 2001, muchos de los trabajadores capacitados para estas tareas se perdieron, lo que representa un gran problema para las empresas y el sector en Argentina.</p>
DISEÑO Ir al Flujoograma	<ul style="list-style-type: none"> *Elaboración de ideas *Pruebas con diferentes modelos *Selección de modelos *Preparación de moldes 	<p>Por contraposición al resto de las actividades de los sectores Textil y de Indumentaria, el diseño -en Argentina- aparece como un <i>boom</i> de los 90. A partir de este momento, surge un amplio abanico de nuevas marcas, incluso con llegada internacional -tanto en el comercio como en las "pasarelas"-.</p> <p>En relación a la Hilandería y Tejeduría, el Diseño de Indumentaria puede adecuarse a los hilados y tejidos existentes, o bien, generar invenciones sobre estos productos.</p>
MARKETING Ir al Flujoograma	<ul style="list-style-type: none"> *Construcción de imagen de marca *Estudios de mercado *Publicidad *Planificación de cadena de distribución 	<p>Comprende a un grupo de actividades que actúan como soporte del Diseño. Su objetivo principal es construir una "Imagen de marca" específica y acercar la "Marca" a su potencial y real cliente final.</p> <p>Tal es la preponderancia de esta fase en el actual modelo productivo-comercial que, se prioriza a la "Imagen de marca" como criterio de consumo más allá del nivel de calidad de la prenda. Así mismo, una "Imagen de marca" determina su propio nivel de precios.</p> <p>Existen cuatro grandes grupos de Clientes Finales de Indumentaria en los cuales se diferencian claramente los criterios de Diseño y Marketing: Mujeres, Varones, Adolescentes y Niños.</p>
TINTORERÍA + ESTAMPERÍA Ir al Flujoograma	<ul style="list-style-type: none"> *Descrude o blanqueado *Teñido *Bordado (sobre telas) *Estampados (sobre telas) 	<p>El mayor insumo para el Descrude y el Teñido es químico. Para el Bordado sobre telas se utilizan maquinarias y el estampado también tiene un alto nivel de mecanización.</p> <p>En esta fase hay más personal que en las de Hilandería y Tejeduría, con cierto predominio masculino debido al trabajo pesado y de alto esfuerzo físico, por ejemplo, en la carga de rollos de tela. En cambio en los Laboratorios Químicos puede haber preponderancia de personal femenino.</p>

FASE	PRINCIPALES ACTIVIDADES	SITUACIÓN DE COYUNTURA ECONÓMICA Y LABORAL
CONFECCIÓN Ir al Flujoograma	<ul style="list-style-type: none"> *Marcación de telas según moldes *Corte de telas *Armado de prenda: Cosido de partes y accesorios *Arreglos decorativos: bordados, estampados (en prendas) 	<p>En esta fase está la peor situación de las mujeres. La confección está muy atomizada y proliferan las pequeñas y medianas empresas y hay mayor competitividad. Según la perspectiva de la Federación Textil, esa situación es un problema, debido a la alta "informalidad".</p> <p>Presenta una gran diversidad de situaciones laborales y es la fase del proceso que requiere la mayor parte de la fuerza de trabajo.</p> <p>Habitualmente es un proceso con varios intermediarios que realizan determinadas partes del proceso. La primera instancia de la cadena puede ser un/a trabajador/a domiciliario/a (aunque mayoritariamente son mujeres), o bien, un pequeño taller de confección.</p> <p>Es algunas zonas geográficas que son "núcleo" de la confección se está saliendo gradualmente de la informalidad. <i>Pergamino</i>, es una ciudad que ha podido revertir la informalidad mediante fuertes esfuerzos del gobierno municipal.</p> <p>Por contraposición al Bordado y Estampado de telas, en las prendas son tareas que también se ejecutan en forma manual –en el caso del bordado- y con prensas semiautomática –en el caso del estampado de prendas.</p>
DISTRIBUCIÓN + VENTA Ir al Flujoograma	<ul style="list-style-type: none"> *Distribución desde los talleres de confección a los locales de venta. *Distribución desde los talleres de confección a los depósitos de las empresas de grandes almacenes y desde ahí a cada almacén. *Exportación de prendas. *Venta en locales. 	<p>Una de las características diferenciadoras de la Argentina es que prácticamente no tiene grandes almacenes sino pequeñas boutiques (casas de Indumentaria).</p> <p>Esto trae mayor costo final porque el Cliente Final paga costos – como el alquiler del local, distribución- que no agregan valor agregado al producto. Para el caso del alquiler, los costos se acentúan en los shoppings.</p>

3.3 – La problemática particular de la confección

La confección está muy atomizada y proliferan las pequeñas y medianas empresas y hay mayor competitividad, lo que hace que el sector sea difícil de controlar.

Aquí se presenta una gran diversidad de situaciones laborales y es la fase del proceso que requiere la mayor parte de la fuerza de trabajo que utiliza mano de obra intensiva.

La Unión de Cortadores de la Indumentaria (UCI) representa a los/as trabajadores que realizan las tareas de *diseño, modelado y corte*. Dentro de este sindicato, encontramos 21 categorías laborales: diseñador/as; modelista; operador de equipo computarizado; cortador de prendas de medidas; ayudante de modelista; control de calidad; probador; tizador; cortador de cuero; cortador de equipo computarizado; cortador con máquina a mano; clasificador de cueros; cortador auxiliar y/o forrador; revisador de materias primas; encimador; preparador; recibidor; marcador de dibujo; fusionador; numerador de corte y auxiliar para tareas general de corte.

Roberto Blasi, secretario gremial de la UCI señala que de las 21 categorías laborales que existen dentro del sindicato no hay, por usos, costumbres o creencias, diferencias en el

acceso a puestos de trabajo en el ámbito de las categorías representadas por ellos. El problema para el acceso a determinados puestos por parte de las mujeres está en relación a las cualidades de las telas trabajadas. Por ejemplo, el denim (jean) resulta muy pesado para que una mujer con contextura física promedio pueda manejarlos cotidianamente. Señalan que a lo sumo, pueden ser "numeradoras". En los rubros de diseñadores/as y modelistas (que son las categorías más altas) hay mujeres y varones por igual.

Según Silvia Muñoz, de la AOT, las mujeres predominan en los trabajos manuales de terminación, empaque y planchado, actividades que son repetitivas y requieren de gran habilidad manual, concentración y rapidez. También existen algunas mujeres que son Supervisoras Encargadas.

En el ámbito de los trabajadores/as representados por SETIA se encuentran los/as supervisores, encargados, vendedores, secretarias, empleados/as de producción y administrativos y auxiliares. Ellos señalan que *"dentro de la Industria Textil y en el sector Administrativo predomina el personal femenino. Lo mismo sucede dentro de la Industria de la Indumentaria. Respecto al personal que trabaja en esta Organización Sindical el 75% de su personal es femenino, pero dicho personal se encuentra comprendido dentro de otro Convenio Colectivo de Trabajo (UTEDYC)".* Respecto a las actividades masculinas comentan que *"Hay tareas que son más apropiadas para los varones, conducir un "clark" cargar mercadería, etc."*.

Todos los sindicatos entrevistados coincidieron en resaltar que se aplica el criterio de igual remuneración por igual trabajo, principio que está vigente en los distintos convenios colectivos de trabajo.

Respecto a estos temas, el Sr. Pertti Mustonen de la Federación Argentina de Industrias Textiles realiza una reflexión interesante:

*"existe una vieja concepción en el sector obrero que dice que los varones manejan mejor las máquinas que las mujeres y también que el hombre está acostumbrado a no traer los problemas (familiares, por ej.) al trabajo. Esta percepción no es cierta y se suma a otra: que toda mujer sabe coser. Esto no es correcto, tejer o coser no es una actividad femenina y trabajar con esa concepción dificulta el proceso de calidad porque se lleva a la casa de la vecina, en la que se trabaja en malas condiciones y con máquinas inadecuadas para los niveles y estándares de producción requeridos"*³⁴.

Si bien ninguno de los entrevistados confirmó este supuesto, asegurando que tanto varones como mujeres están capacitados de igual manera para hacer cualquier tipo de trabajo, la tendencia se confirma si tenemos en cuenta que la mayor parte del trabajo de costura es realizado por mujeres ya sea tanto en el ámbito de la fábrica como en el de sus propias viviendas.

Por otro lado, el supuesto de que las mujeres traen los problemas familiares a la empresa se apoya en la idea de que las responsabilidades del hogar y el cuidado de los/as hijos/as son privativas de las mujeres. Son ellas quienes piden permiso para salir del trabajo si tienen que llevar a sus hijos/as al médico, por ejemplo.

Además de los puestos dentro de las empresas, existen gran cantidad de trabajadoras domiciliarias dedicadas a la confección. Mustonen señala que *"El **trabajo a domicilio** vuelve a tener su auge en la década del 90. Con la crisis económica, la desocupación y la flexibilización laboral, el trabajo es tomado por muchas mujeres cuyos maridos se quedaron sin trabajo. Si uno mira las estadísticas se da cuenta que durante esta década se dio un aumento en la importación de máquinas de coser domésticas, por sobre las industriales"*.

³⁴ Entrevista realizada por Fundación El Otro al Lic. Pertti Mustonen, Asesor de Comercio Exterior de la Federación Argentina de Industrias Textiles, 19/10/05.

4. RESULTADOS OBTENIDOS

4. 1 - Los problemas del sector según sus actores

A través de las entrevistas directas, conocimos la visión de los actores involucrados en el proceso y conocimos sus visiones sobre la evolución y los problemas que enfrenta hoy el sector.

Tanto las estadísticas como las personas entrevistadas coincidieron al afirmar que el sector textil sufrió una fuerte crisis durante la década del 90 y que su pico mayor se produjo en el 2001 donde "el textil estuvo a punto de desaparecer", según lo indica la Unión de Cortadores de la Indumentaria.

El Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA) nos comentó cómo se había visto afectada la industria:

"Entre 1995 y el 2000/1 el sector casi desapareció. Hubo muchos cierres de fábrica y despidos de trabajadores. Es indudable que la gran crisis que sufrió la industria nacional golpeó a unos sectores más que a otros. Dentro de ellos la Industria Textil, en general fue una de las más sufrientes. De las grandes empresas, una de las pocas que subsistió fue Alpargatas. En los 80' había 4000 empresas textiles en el país. Fueron desapareciendo casi todas las grandes, Castelar, Textil Oeste, Danubio, La Hidrófila, Alfa, Grafa, Stándar Textil, Tibat, M.A.S.A., I.V.A., etc. y actualmente hay pocas empresas con más de 100 empleados. En la actualidad el sector, se encuentra en una etapa de estabilización, luego de haber experimentado un leve crecimiento".

El cierre de fábricas durante este período fue preocupante, ocasionando el cierre de 2500 unidades productivas y una pérdida de 180.000 puestos de trabajo³⁵, según lo indica la Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria. A eso se suma una caída de precios del 52%.

En ese contexto, el tipo de cambio que establecía la paridad peso argentino -dólar estadounidense (conocido como el período del "1 a 1") no favoreció a la industria nacional, impidiéndole realizar exportaciones significativas y aumentando el nivel de las importaciones. Además, la tecnificación del sector requirió que el volumen de producción se incrementara para recuperar la inversión realizada, situación que no fue posible lograr para muchas de las empresas.

Actualmente, la industria textil y de confección se encuentra en una etapa de estabilización, luego del leve crecimiento que se produjo entre el 2002 y el 2003.

Sin embargo, aunque la situación del sector se encuentre mejor que en años anteriores, muchos de los entrevistados mostraron poco optimismo, debido a la creciente competencia China y la liberalización de los mercados textiles, tal como observamos en el apartado sobre el impacto de la globalización.

El Lic. Mustonen, asesor de comercio exterior de la Federación Argentina de Industrias Textiles agregó que "el problema a futuro va a ser China porque Estados Unidos y Europa están cerrando sus mercados a la importación. Se supone que China focalizará sus exportaciones hacia América Latina y esta cuestión resultará muy perjudicial, debido a que se limitarán las posibilidades de exportación para los productores latinoamericanos".

La Cámara de la Indumentaria sostiene que los principales obstáculos que debe enfrentar la industria hoy son: la falta de el acceso al crédito a tasas razonables, la falta de

³⁵ Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria, <http://www.ciaindumentaria.com.ar/editorial.asp> consultado el 17/08/05.

medidas para contrarrestar la competencia desleal por informalidad impositiva y previsional, métodos ilegales de contratación de mano de obra, centros de comercialización marginales; ventas callejeras, falsificaciones y contrabando; la inexistencia de mecanismos de monitoreo de flujos de importaciones al interior del MERCOSUR y la falta de mano de obra calificada (como resultado de la desindustrialización de la década del 90)³⁶.

Ilegalidad e informalidad en el sector

Tanto las cámaras como los sindicatos entrevistados manifestaron su intranquilidad frente a la existencia de un gran mercado de trabajo "informal" o "en negro". La facilidad con que las empresas ilegales pueden operar, dificulta los controles sobre la producción de indumentaria y perjudica a aquellos empresarios que cumplen con la ley.

Según lo indica el representante de FAIT *"uno de los mayores problemas que enfrenta el sector en la actualidad es la salida de la informalidad"*, lo que implica serios problemas a la hora de exportar productos textiles: *"los mercados internacionales exigen certificaciones y buenas condiciones laborales (señala que este punto no es crítico en Argentina porque las condiciones no son tan malas, en comparación con otras partes del mundo como el sudeste asiático). El problema es que es más fácil destruir puestos de trabajo que crearlos o pasarlos en blanco. Dice que los trabajadores "en negro" fueron afectados también porque los salarios que aumentaron con los decretos y bonificaciones ulteriores fueron solo los salarios en blanco"*.

La existencia de un gran mercado ilegal de productos textiles (como es el mercado de La Salada) afecta principalmente a las empresas dedicadas a la confección de prendas. Pero este mercado no solo es ilegal en términos de la comercialización de los productos, sino también de la producción de las prendas. Diversos artículos publicados en la prensa³⁷, hacen referencia a la existencia de talleres clandestinos de trabajo ubicados en distintas partes del país pero sobre todo, en Capital Federal y la provincia de Buenos Aires donde la concentración del trabajo de confección es mayor.

Los representantes de SETIA nos contaron su opinión sobre la existencia de talleres informales:

"Este es un sector camaleónico porque es muy fácil cambiar de nombre, y mucho más el de fantasía. Este es el caso de la venta en La Salada. Todavía existen "camas calientes", son nómades y cambian la razón social. Esto es sencillo porque hoy poner un taller se puede poner en cualquier lado. Antes era necesaria una gran infraestructura pero hoy no. Uno de los grandes problemas es la media jornada ¿cómo se para el trabajo en negro y la media jornada? ¿cómo se comprueba? Es muy difícil de controlar, porque hoy están allá y mañana en otro lado. Muchos talleres están detrás de un negocio o en una casa, por ejemplo. No es fácil detectarlos".

En estos lugares se emplea a trabajadores que, por lo general, son inmigrantes de los países limítrofes (principalmente Bolivia). Uno de los entrevistados ofrece una explicación sobre este tema:

"la nacionalidad es un criterio utilizado para la selección de trabajadores porque los bolivianos o peruanos, por ejemplo, se encuentran más acostumbrados a trabajar en

³⁶ Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria, <http://www.ciaindumentaria.com.ar/editorial.asp> consultado el 17/08/05.

³⁷ Algunas de ellas son "Como presos en los talleres de costura", Página 12, 26/10/05 <http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-58447-2005-10-26.html> ; "Puntadas sin hilo", Mercado Digital, http://www.mercado.com.ar/mercado/vernota.asp?id_producto=20&id_edicion=7&id_nota=17 ; "Un verdadero repertorio de irregularidades", La Nación, 05/12/05 http://www.lanacion.com.ar/archivo/nota.asp?nota_id=762012&origen=acumulado&acumulado_id=

malas condiciones de trabajo. Ven al argentino como posiblemente problemático. En general los trabajadores seleccionados son inmigrantes indocumentados y viven en villas de emergencia"

Estos talleres fueron conocidos por las terribles condiciones de trabajo, las "camas calientes" (este es el nombre con el que se conoce al interior del sector) son talleres en los cuales se trabaja en condiciones casi de esclavitud. Las familias viven en el mismo lugar donde trabajan, por lo que las jornadas laborales se extienden hasta 16 horas diarias. El taller permanece cerrado y no le es permitido salir. Con un estilo propio de la época colonial, el propietario de estos talleres retiene el salario de los trabajadores porque los provee de comida y alojamiento. Las condiciones habitacionales son terribles, una pieza por familia con algunas camas o colchones para todos.

Sobre este tema los representantes de UCI comentan que *"el sindicato encuentra difícil el acceso a esos lugares. Las condiciones de seguridad e higiene laboral son terribles"*.

Consultamos a las empresas su opinión sobre este tema. Una de ellas manifestó que *"la existencia del sector informal representa una competencia totalmente desleal"*. La otra respondió: *"Alpargatas es una empresa que tiene toda su actividad formalizada y trata de generar políticas activas en pos de la formalización de las actividades del sector, por ende esta en contra de aquellos que ejercen acciones informales, entendiéndolo que esto es perjudicial para toda la industria en su conjunto"*. Del resto de las empresas, unas aclararon que no se relacionan ni trabajan con este sector, y otras simplemente omitieron la respuesta.

Según lo analizado hasta aquí, el sector informal parece funcionar con autonomía. Sin embargo, indagaremos un poco más en su relación con el sector formal. En este trabajo encontramos casos donde ambos sectores parecen relacionarse. Esto ameritaría una investigación más profunda sobre seguimiento de la cadena de proveedores.

La subcontratación y tercerización de las fases productivas con menor valor agregado facilitan la existencia de condiciones laborales informales en busca de un menor costo por prenda.

Los representantes de UCI creen que *"para que se revierta la situación del trabajo en negro tiene que haber un cambio de mentalidad en los que trabajan y en los empresarios. Muchos trabajadores no lo dicen porque tienen miedo de quedarse sin trabajo y los empresarios lo estiran para achicar costos. Lo que pasa también es **"no hay reglas por igual"** para los empresarios. No existen penalidades para el que contrata en negro y como consecuencia el que cumple con todo no puede competir en precio"*.

4.2 – Información de empresas

Como ya fue mencionado, el cuestionario a empresas contenía cinco apartados en los que se incluían preguntas abiertas y cerradas. Sólo respondió el 6.7% de las empresas consultadas, y ninguna brindó información adicional como se sugería en el formulario.

Las empresas que respondieron son: Textil Valerio, Fabricaciones Textiles Argentinas, Confecat S.A., Moscuza y CIA SACI, José Basso SA – Alpina Skate, Cosentina, Lanera Austral, Alpargatas, Santista Textil Argentina y Acetatos Argentinos.

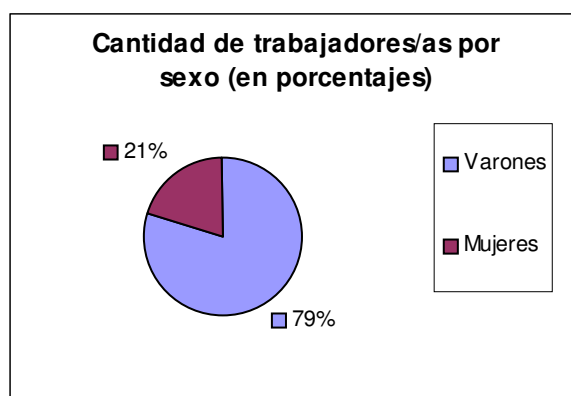
De las restantes, 5 empresas contestaron al pedido de información pero manifestaron que no completarían el cuestionario en esta oportunidad: Guilford, Normandie, C&A, Caro-Cuore y Nike Argentina.

A pesar de que el número de respuestas no puede considerarse representativo del sector en su totalidad, mostraremos algunos resultados que refuerzan tendencias que se relevaron en otros ámbitos de la investigación.

Información general

Las 10 empresas encuestadas emplean un total de 6443 personas, de las cuales 5121 son varones y 1322 mujeres.

Gráfico 2. Cantidad de trabajadores por sexos (en porcentajes)



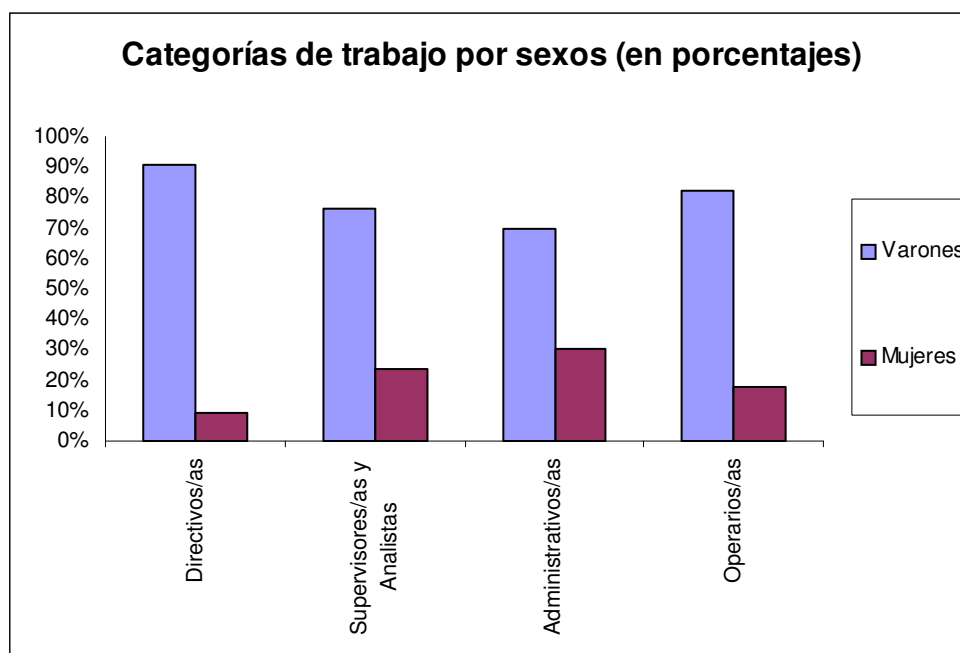
Fuente: Fundación El Otro, El sector textil y de indumentaria desde la perspectiva de género, Buenos Aires, febrero de 2006.

En términos de cantidad total de trabajadores, el predominio es claramente masculino coincidiendo llamativamente con las cifras proporcionadas por la AOT y UCI, brindadas en el capítulo 2.

Si observamos estas cifras tomando en cuenta las categorías de trabajo encontramos que el predominio masculino se manifiesta en todos los ámbitos pero especialmente en los cargos directivos donde la relación es – en promedio – de 9 a 1.

De las empresas relevadas, 3 están por debajo de este promedio, achicando la brecha hasta el 60% para los varones y el 40% para las mujeres. La diferencia esencial está en las empresas más grandes, donde los cargos directivos ocupados por varones son muy superiores: 46 varones y 4 mujeres en un caso y 21 varones y 1 mujer en el otro.

Gráfico 3. Categorías de trabajo por sexos (en porcentajes)



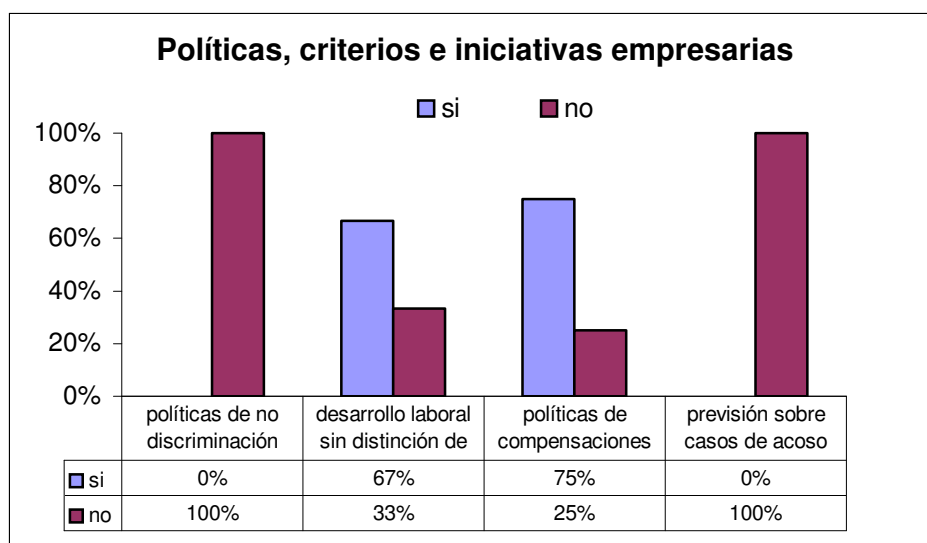
Fuente: Fundación El Otro, El sector textil y de indumentaria desde la perspectiva de género, Buenos Aires, febrero de 2006.

Políticas, criterios e iniciativas empresarias

Bajo este rubro se tomaron en cuenta algunos aspectos que puedan favorecer la equidad tales como políticas sobre no discriminación y/o integración de las mujeres; políticas de desarrollo laboral y de compensaciones sin distinción de sexos y prevención sobre acoso sexual.

Sobre estos temas, las empresas contestaban por sí o por no y podían agregar la información que consideraran pertinente. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 4. Políticas, criterios e iniciativas empresarias (en porcentajes)



Fuente: Fundación El Otro, El sector textil y de indumentaria desde la perspectiva de género, Buenos Aires, febrero de 2006.

Como se puede observar en el gráfico, **ninguna** de las empresas posee una **política de no discriminación** o criterios que favorezcan la **integración de las mujeres en la empresa** y tampoco un procedimiento escrito en el reglamento interno para enfrentar y prevenir **casos de acoso sexual**. Sin embargo, una de las empresas afirmó que *"si bien no existe una política escrita sobre no discriminación, ya sea de género étnica o religiosa, sí existen normas concretas sobre el respeto, decoro y compostura, considerando que a pesar de ser normas generales, si se toman las mismas al pie de la letra y al estar fundadas en este bien común, excluyen las posibilidad de discriminación"*. Sobre la problemática de acoso sexual no hubo ningún comentario por parte de las empresas.

En cuanto a las **políticas de desarrollo laboral sin distinción de sexos**, 6 empresas manifestaron tenerlas y 3 no. Sobre este tema señalan que las realizan por medio de capacitaciones laborales, entrenamiento en el puesto de trabajo, rotación de tareas, programas de educación formal, planes de desarrollo personal y evaluaciones de desempeño. En todos los casos afirman que el sexo de sus trabajadores/as no es importante.

De igual manera, el sexo no importa a la hora de establecer **compensaciones en función del puesto de trabajo**. De las empresas relevadas 6 contestaron que las tenían y 2 que no, mientras que 2 empresas omitieron la respuesta. En algunos casos, las compensaciones están guiadas por criterios de buen desempeño laboral y en otros en la evaluación del cumplimiento de metas y objetivos o elaborada por la casa matriz. Una de las empresas agrega que los beneficios para aquellos trabajadores que están dentro del convenio colectivo de trabajo, la información es de público conocimiento y se encuentra publicada en las carteleras. Varias de las empresas hicieron mención a la política de compensaciones para aquellos/as trabajadores/as que están fuera de los convenios colectivos de trabajo. Sobre este tema señalan que *"los salarios son fijados a partir de una descripción y evaluación del puesto y en función de esto se le asigna una escala salarial, la comunicación de la misma es en forma personal (Jefe – Subordinado)"*; *"se utilizan criterios propios de equidad interna / externa y encuestas de remuneraciones"* y en el último caso que *"se rige por lo acordado colectivamente con los gremios"*.

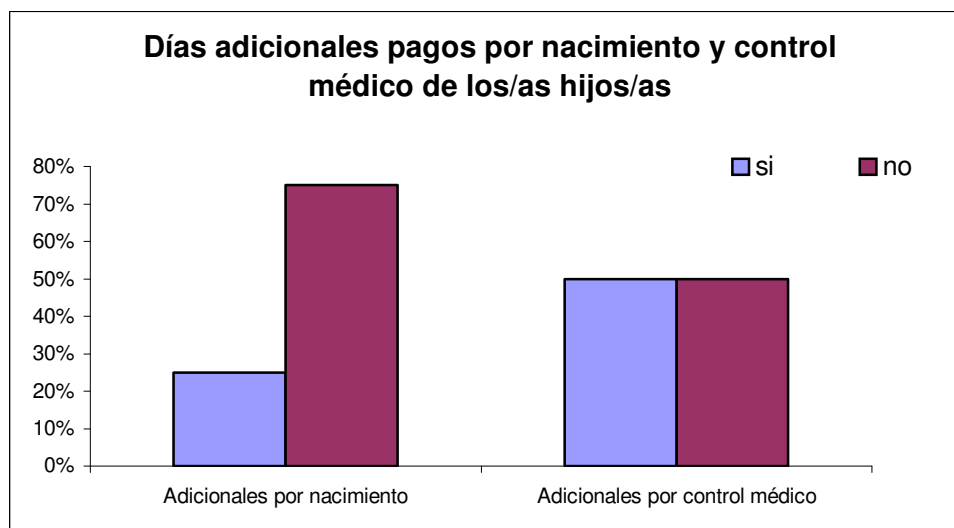
Relación vida laboral y vida familiar

Respecto a los días de **licencia otorgadas por nacimiento de los hijos** todas las empresas afirmaron que concedían los días que indica la ley y lo establecido por los convenios sindicales. Esto es: 90 días para las mujeres y 2 días para los varones.

Para el caso de **días de permisos, pagados, adicionales** a los exigidos por la ley laboral a los trabajadores/as en caso de **nacimiento de hijo/as**, solo un 25% los concede a pedido de sus trabajadores. Si bien no existen procedimientos estipulados para estos casos, las empresas que contestaron afirmativamente indican que *"de ser necesario y lo solicita el trabajador se le otorga sin distinguir varones de mujeres aunque normalmente son las mujeres que solicitan los permisos especiales"* y que *"no existen pautas establecidas"*.

Sobre **días de permisos anuales pagados en caso de control médico de hijos/as**, el 50% afirma concederlos y el otro 50% no. Este caso parece ser más frecuente que el anterior, ya que el número de empresas que los concede es mayor. Al respecto, las empresas contestaron que *"no existen pautas establecidas"*; *"se pactan con el trabajador, no se descuentan"*; *"a solicitud del trabajador, no hay nada escrito"*; *"se otorgan teniendo en cuenta la situación que presenta"*; *"no existen diferencias"* en el otorgamiento de permiso entre varones y mujeres.

Gráfico 5. Días adicionales pagos por nacimiento y control médico de los/as hijos/as (en porcentajes)



Fuente: Fundación El Otro, El sector textil y de indumentaria desde la perspectiva de género, Buenos Aires, febrero de 2006.

En cuanto a la **política de amamantamiento**, las empresas manifiestan que cumplen con lo que dispone la ley, que es 1 hora diaria. Una de ellas otorga dos horas plus por día, excediendo lo dispuesto por la ley. Ninguna empresa ofrece detalles acerca de su implementación.

Actividades desarrolladas

Sobre este punto preguntamos a las empresas si existían actividades que eran desarrolladas en su mayoría por mujeres o por varones y también si creían en la existencia de "habilidades diferenciales", entendiendo a estas como las habilidades, conocimientos y capacidades que poseen, aprenden y/o desarrollan las personas para realizar una tarea con un desempeño adecuado.

Sobre estos puntos las empresas afirman en un 67% de los casos que hay actividades en sus empresas que son desarrolladas en su mayoría por mujeres mientras que para las actividades desarrolladas por varones el porcentaje se incrementa llegando al 78%. Sin embargo, al indagar acerca de la existencia de habilidades diferenciales entre ambos sexos, los números son más parejos: el 56% responde que existen y el 44% que no (Ver gráfico 6 en la página siguiente).

Respecto a las **actividades realizadas en su mayoría por mujeres**, las empresas dieron respuestas variadas:

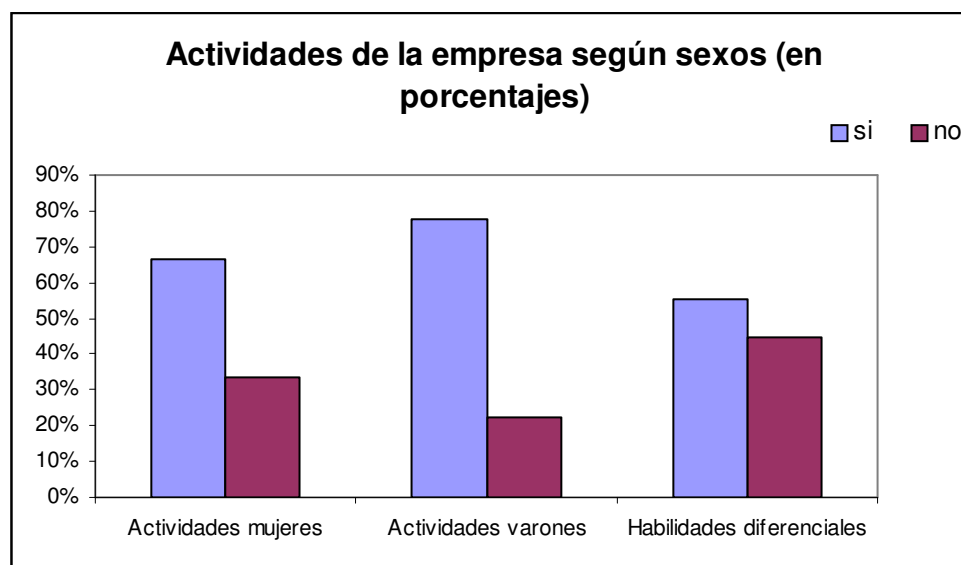
- "Costura y tareas administrativas, especialmente por el tipo de actividad".
- "La gran mayoría de las actividades es desarrollada por mujeres, si bien tuvimos costureros varones, no es lo común en la actividad".
- "Tejido".
- "Danzas, yoga, gimnasia, porque fueron actividades planteadas por iniciativa de las interesadas".
- "Tareas de empaque. Tareas específicas de tejeduría".

- *"Es importante resaltar que esta actividad no demandaba, en cuanto a horarios de trabajo, turnos continuos y rotativos, que por el tipo de proceso, el resto de la planta trabaja bajo esta modalidad".*
- *"Tareas de hilandería, porque se requiere de una destreza manual característica de la motricidad fina de la mujer".*

En cuanto a las tareas o **actividades desarrolladas en su mayoría por varones**, las respuestas fueron las siguientes:

- *"Las netamente fabriles y que pueden requerir cierto esfuerzo físico. Ejemplo tejedores, operarios de tareas generales, etc."*
- *"Fabricación de los productos comercializados por la empresa, en donde los procesos conllevan el uso de maquinaria sofisticada".*
- *"En realidad realizan hombres las tareas mas pesadas como deposito de telas o prendas donde los bultos son pesados. Otras tareas las han desarrollado siempre hombres pero no por algo escrito sino porque siempre se ha dado, ej Sereno."*
- *"Fútbol, gimnasia, Por que fueron actividades planteadas por los iniciativa de los interesados".*
- *"Aquellas tareas en las cuales es necesario trabajar en turnos continuos, adicionando a ello, la carga física y ergonómica de trabajo".*
- *"Aquellas tareas de producción que requieran gran esfuerzo físico".*

Gráfico 6. Actividades de la empresa por sexos (en porcentajes)



Fuente: Fundación El Otro, El sector textil y de indumentaria desde la perspectiva de género, Buenos Aires, febrero de 2006.

Entre las diferencias mencionadas, algunas empresas coinciden en señalar que las actividades que requieren mayor fuerza física son desarrolladas por varones y que ésta, sería una característica propia del sexo. Para el caso de las mujeres, la habilidad más mencionada por las empresas es la de trabajos de precisión y calidad: *"las mujeres poseen una mayor habilidad para las tareas de costura, siendo mas detallistas y prolijas que los varones. Por otro lado poseen como característica física manos más pequeñas que los hombres lo que permite que tengan una mejor habilidad para el manejo de las máquinas de coser y un mejor desempeño en la realización de tareas de mayor precisión".*

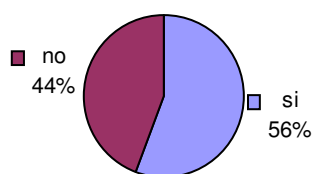
Una de las empresas comentó también que la existencia de habilidades diferenciales no implica, en sí misma, la exclusión de uno u otro género.

Cadena productiva

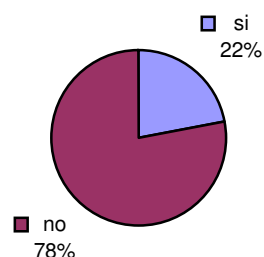
Las últimas preguntas del cuestionario se referían a la existencia de una política para la contratación de proveedores y de un control sobre ellos. Al respecto, las empresas contestaron que en un 56% de los casos poseen una política de contratación mientras que solo el 22% realiza control sobre los proveedores.

Gráficos 7 y 8. Políticas de contratación y control de proveedores (en porcentajes)

Políticas de contratación de proveedores
(en porcentajes)



Control de proveedores



Fuente: Fundación El Otro, El sector textil y de indumentaria desde la perspectiva de género, Buenos Aires, febrero de 2006.

Entre las empresas que tienen una **política de contratación de proveedores**, los criterios de adoptados son:

- *"se le solicita a compras el pedido para que este sector se encargue de llamar a los posibles proveedores, hace una compulsión de precios, se evalúan los antecedentes comerciales, la situación económica financiera y finalmente se llega a la elección de uno".*
- *"debe cumplir con los requisitos legales exigidos para tal situación".*
- *"solo se contratan empresas que se encuentren debidamente inscriptas, con respaldo económico y con personal calificado y registrado".*

Las empresas que realizan **control de proveedores** nos indicaron cuáles son los aspectos a examinar:

- *"a todo proveedor o contratista se le exige la documentación de rigor, entendiendo la responsabilidad que solidariamente le cabe a la empresa, así como también se le hace un seguimiento sobre la documentación y obligaciones que tiene a diario".*
- *"exigencias legales"*
- *"controles administrativos y de seguridad para minimizar las contingencias".*

Según observamos son pocas las empresas que ejercen un control sobre sus proveedores y también las que tienen establecidos criterios de selección de los mismos. Sin embargo, aquellos que las poseen focalizan en el cumplimiento de las condiciones legales de operación.

4.3 – Entrevistas con trabajadoras

La mayoría de las entrevistas fueron hechas a trabajadoras domiciliarias ya que sus condiciones de trabajo son las más precarias e informales dentro del sector de la indumentaria. Además, no tienen representación sindical, por lo que consideramos importante rescatar sus voces y testimonios.

Tomamos los casos de las **mujeres que trabajan en su domicilio contratadas por terceros** y no a quienes trabajan por cuenta propia, ya que el objetivo es analizar estas prácticas en relación a la responsabilidad de las empresas.

El cuestionario consta de varias partes en las que se indagó sobre la actividad que desarrollan: el lugar y tiempo de trabajo, el modo de contratación y pago y también sobre las ventajas y desventajas que tiene este tipo de trabajo al ser desarrollado en su casa.

Las mujeres entrevistadas, cuyos nombres no serán revelados sino reemplazados por iniciales de ficción, tienen entre 38 y 57 años de edad. Sólo una tiene 29. Si bien todas trabajan actualmente en su casa, algunas trabajaron anteriormente en fábricas o talleres. Es frecuente que alguien de sus familias trabajara en este rubro y que hayan aprendido el oficio en el ámbito familiar. Todas ellas son propietarias de sus máquinas de coser que compraron mediante créditos o subsidios estatales. Algunas de ellas continúan pagando la maquinaria.

La mayoría tiene hijos y el ingreso que proviene de su trabajo es importante para sus familias.

Condiciones de trabajo y actividad desarrollada

En general, el lugar de trabajo destinado a la costura y/o el bordado es el comedor de las casas, aunque en uno de los casos las máquinas estaban instaladas en la cocina "porque hay más luz"³⁸. La luminosidad es de gran importancia en el trabajo de costura, tal como mencionamos varias de las trabajadoras entrevistadas.

La entrega de material por parte del contratista varía según el caso, pero en general se entregan las piezas cortadas y las mujeres se encargan de unir las y hacer el terminado de las prendas.

Las mujeres consultadas confeccionan distintos tipos de prendas: polleras, pantalones, remeras, prendas de hilo y ropa interior. A continuación, mencionaremos algunos casos.

El cliente principal de A es un comercio de remeras y mochilas (especialmente negras), que hace el trabajo de cortado y estampado en su taller y A realiza la costura de las remeras en su casa. Las mochilas se hacen en otro taller. A. **se queja de inconvenientes en la vista por el color de las remeras.**

En el caso de M. recibe las prendas cortadas y con overlock. Ella se encarga de unir las partes y en otro lado les agregan el cierre y el dobladillo (que se hace con unas máquinas para overlock). I.R. recibe las prendas terminadas y realiza el bordado.

³⁸ Entrevista realizada por Fundación El Otro a M., trabajadora domiciliaria, 28/10/05.

En cuanto a las ventajas y desventajas que encierra el trabajo en el ámbito del hogar, las trabajadoras mencionan algunas.

Para IR trabajar en su casa tiene como ventaja que *"el tiempo disponible es flexible, en tanto que, no hay necesidad de dejar a los chicos solos"*. Pero también, existen grandes desventajas como por ejemplo que *"no hay límites para establecer una jornada de trabajo pareja a lo largo del tiempo"*. Es común que I.R. trabaje hasta altas horas de la madrugada, dependiendo de la celeridad de los plazos de entrega.

Sobre los aspectos negativos que genera este tipo de trabajo M. comenta que *"uno de los problemas de trabajar en la casa es que, además, limpiás, hacés la comida y el tiempo no te rinde"*. Ella dice que, a veces, esto es por *"falta de conducta personal"*.

Y agrega que preferiría trabajar en un taller y no en su casa por varios motivos:

1. para tener un horario de trabajo.
2. *"para relacionarme con otra gente"* porque *"siempre sacás enseñanzas de otra gente (...).A veces estoy en dudas de cómo resolver algo y no tengo a quién preguntarle"* y es importante la interacción con otras personas.

Según muestran estos testimonios, los tiempos de trabajo son un problema ya que, por un lado, hay épocas en las que realizan largas jornadas laborales y, por otro, esto no permite hacer un corte como cuando se trabaja fuera de la casa, por lo que el trabajo es continuo.

Contrato y Pago

En general, las personas que contratan su trabajo son siempre las mismas y son intermediarios que trabajan en talleres. El contrato de trabajo es informal y no hay documentación que acredite la relación de trabajo. En algunos casos, se entregan remitos con la descripción de la mercadería entregada por el contratista y la producción que entrega la trabajadora. Pero estos remitos están escritos a mano y no poseen logotipo ni marca distintiva de quien las contrata.

En cuanto al trato recibido, M.O. comenta que muchas veces se sintió maltratada por la empresa que contrata su trabajo. Le exigen tiempos de entrega rígidos y se demoran con el pago. Cuando solicitó un adelanto de dinero, éste le fue negado.

Sin embargo, en otros casos, la relación parece ser más flexible cuando exigen plazos de entrega, tal como cuenta M.: *"la tallerista que me entrega entiende porque ella también tiene hijos..."*. Por ejemplo, le habían pedido que entregue 100 polleras en 15 días pero eso era mucho, entonces pidieron extensión del plazo. Esta presión era porque la empresa quería tener stock para el *"día de la madre"*.

En cuanto a las horas de trabajo en la costura, la mayoría coincide en que son jornadas entre **12 y 16 horas**, que pueden intensificarse si se atrasan con la entrega. En boca de una de las entrevistadas, los plazos de entrega son : *"más que para ayer, para anteayer!"*

M. nos contó que donde trabajaba *"el lugar era deprimente"* y que cosía en un patio junto a otras mujeres. El patio estaba techado y cuando llovía y había viento se metía el agua. El lugar no tenía condiciones de seguridad: *"no había matafuegos y había mucho material inflamable"*. Era una de esas casas viejas con techos altos como de 4 metros, en una de las habitaciones habían tirado una pared que daba al patio y construido un entrepiso. En el piso de abajo estaban las máquinas y en el de arriba, la wata y otros materiales que son sumamente inflamables. Hasta que un día, luego de una discusión con sus compañeras, decidió renunciar. Desde ese momento trabaja en su casa.

Le pagaban \$2,50 la hora y trabajaba de 8 a 16 hs. Si hacían horas extras, las cobraban \$2,50. Agrega además que un día fue alguien del Ministerio de Trabajo y que la

persona que dejó entrar al funcionario del Ministerio luego de ese episodio, se quedó sin trabajo.

En todos los casos de trabajo domiciliario, se realiza con "**pago a destajo**", es decir, por pieza realizada. El valor de cada prenda varía según la complejidad de la tarea realizada y el contratista. Es importante mencionar que muchas veces el trabajo no es continuo y que esta irregularidad genera incertidumbres para las trabajadoras. En todos los casos, ellas corren con los gastos de insumos tales como hilo, agujas y reparación de máquinas; lo que reduce el importe percibido por su trabajo.

Como dice M., el trabajo no es valorado económicamente. Le pagan \$2 por cada prenda y sabe que el precio de venta al público en los locales de la marca es de \$235. El pago por pieza no permite margen de negociación: "*se puede pelear más el precio cuando se paga por hora que cuando se paga por pieza*" y continúa "*porque ellos te dicen cuántas piezas necesitan, con qué plazos y cuánto te pagan y sino aceptás, lo hacen otras*"³⁹. M. dice que "*pensás que no te rinde porque es tu culpa porque no sos rápida*".

En el caso de I.R. calcula: "*y... sacaré unos \$20 pesos por día*", lo que representa un ingreso mensual de \$400 a \$500, según la demanda y tipo de trabajo. Se establece el pago a razón de \$1,66 por hora (que equivale a 0,55 USD la hora).

M.O. dio algunos ejemplos sobre el pago recibido por las prendas que realiza: \$0.50 por boxer; \$0.40 por pantalones escolares. El flete que traslada la mercadería terminada a la empresa queda por cargo de ella. Con lo cual, por un trabajo de 15 días recibe \$100 (aproximadamente USD 30).

A. cobra \$0,80 por la confección de cada remera, pero queda a su cargo la compra de hilos, agujas, aceite, reparación de máquinas, etc.

En todos los casos, la **retribución final por el trabajo es insuficiente** para la supervivencia ya que como señalamos más arriba, deben costear los gastos de insumos y maquinarias. En uno de los casos, incluso, el costo del traslado de la mercadería.

M. comenta que no llega a sacar \$300 por mes y describe las desventajas que encierra esta forma de trabajo: "*no tengo derecho a enfermarme, ni a jubilarme porque ¿cómo me inscribo? Ni siquiera yo puedo hacer mis aportes porque no tengo cómo inscribirme*". Y considera que existen estas condiciones de trabajo "*porque a los fabricantes les conviene, a las empresas les cuesta menos*".

Respecto a este tema, I.R. señala que las marcas obtienen "*alta calidad a bajo costo*" y que es un trabajo mal pago: "*el trabajador está mal usado*". A esto agrega que le alcanza "justo" pero como su trabajo es manual, si se enferma trabaja igual, como puede.

En la tarea que realiza actualmente se presentan dos problemas de salud laboral: dolores en la columna dorsal que genera el bordado y cansancio en la visión por el esfuerzo que requiere el trabajo nocturno o con prendas de color negras. Estos dos problemas fueron mencionados también por el resto de las entrevistadas.

Algunos deseos

Muchas de las trabajadoras coinciden en señalar que si pudieran, tendrían su propio taller. De hecho, algunas de ellas realizaron microemprendimientos textiles cuando tuvieron la oportunidad. Al respecto, I.R. comenta que "*trabajar para intermediarios representa una*

³⁹ Idem nota 28.

pérdida" y que *"la cadena debería ser más directa"*. Ellas son conscientes de que la intermediación representa una desventaja para su trabajo.

Además, agrega que se puede conscientizar al consumidor final acerca de la naturaleza de la cadena de valor Textil e Indumentaria colocando en cada prenda una etiqueta que indique quien o que organización realiza cada etapa de producción pero *"no cree que le interesa"* actualmente al consumidor final el origen, ni las condiciones de trabajo de las confeccionistas.

A raíz de esta cuestión comentó que vio (desde la vidriera) ropa bordada por ella misma en locales de marcas reconocidas y locales de shoppings. También, con sus compañeras, vieron fotos de la ropa del taller en desfiles realizados en Europa y localmente.

Cuando I.R. pensó qué forma de trabajo elegiría, tomando como criterio su experiencia personal, optó por tener un microemprendimiento, con todo el tiempo de trabajo en el taller; colocando en el último lugar al trabajo en talleres de terceros. Esta elección hoy no puede ser alcanzada por la mayoría de las mujeres.

Legislación sobre trabajo a domicilio en Argentina

La **ley 12713** es la de **régimen de trabajo a domicilio** por cuenta ajena, que fue publicada en el boletín oficial el 12 de noviembre de 1941 y está vigente desde el 5 de octubre de 1942 aunque con algunas modificaciones.

Esta ley se aplica a aquellas personas que intervengan en la ejecución de un trabajo a domicilio, que pueden ser de tres tipos. Para el caso de nuestro análisis, el primer tipo parece ser el indicado y se define como: *"En la vivienda del obrero o en un local elegido por él, para un patrono, intermediario o tallerista, aun cuando en la realización del trabajo participen los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a la misma"*⁴⁰.

La **responsabilidad de empresarios, talleristas y/o contratistas** se extiende al pago de salarios y la seguridad laboral; complementada por decretos y resoluciones posteriores, tales como:

- FERIADO Art.10° Decreto n° 19921/44
- VACACIONES Art.7 Decreto n° 23854/46
- BONIFICACIÓN POR PRODUCCIÓN Expte. N° 63906/47 – CONVENIO 27/1/48 (6% del importe de producción para que los talleristas puedan retribuir a los obreros en concepto de sueldo anual complementario).
- CONTRIBUCIÓN AL APOORTE JUBILATORIO – RESOLUCIÓN M.T. Y S.S. N° 748/85 del 16/9/85; que restituye y modifica el Convenio del 27/1/48 – Expte. N° 63906/47 (3.5% que el dador de trabajo debe abonar a los talleristas).

Los artículos del 5 al 14 establecen las **condiciones de trabajo**. El contratista debe tener habilitación. Los que den trabajo a domicilio deben tener un libro autorizado y rubricado en el que se registre la identidad y cantidad de obreros, la descripción del trabajo encargado; las tarifas y salarios pagados acorde a la categoría del trabajador; número, marca o rótulo del trabajo efectuado y los motivos de la suspensión y/o reducción del trabajo. Asimismo, los obreros, deben tener una libreta de trabajo en la que se anotarán las constancias de trabajos realizados.

Los artículos que se entreguen para ser elaborados a domicilio deben tener un rótulo con una marca que lo identifique, coincidente con la información vertida en el libro rubricado.

⁴⁰ Ley 12713, Régimen de trabajo a domicilio por cuenta ajena, art.3.

Los lugares de trabajo deben reunir las condiciones de seguridad e higiene determinadas por la autoridad competente⁴¹; sino lo cumplieran podrían ser clausuradas con excepción de la vivienda del obrero, que solo puede serlo ante la existencia de enfermedades infectocontagiosas.

Sobre el pago de los salarios, la ley manifiesta que en caso de ser necesario el Poder Ejecutivo creará una Caja específica y que los pagos deben realizarse según lo indique la autoridad de aplicación.

La autoridad de aplicación se reserva el derecho de prohibir determinados tipos de trabajo que pudieran poner en peligro "la vida, la moral o la salud de los obreros" (art.13).

El título III trata sobre la autoridad de aplicación y los organismos auxiliares de ejecución. En términos generales, corresponde a las autoridades determinar quiénes están habilitados para contratar o ejercer el trabajo a domicilio; organizar y controlar los registros patronales y obreros; así como también de controlar que se cumplan las regulaciones vigentes en la norma a través del nombramiento de inspectores oficiales. Constitución de comisiones de salarios, conciliación y arbitraje.

El título IV se refiere a las sanciones. Las contravenciones a la ley están expresadas en pesos moneda nacional, moneda que no rige más en nuestro país.

El artículo 32 aplica una multa para los empleadores que suspendan, reduzcan o supriman injustificadamente el trabajo, debiendo indemnizar al trabajador. El art. 35 preve una pena de prisión de 6 meses a 2 años para "*El empresario, intermediario o tallerista que por violencia, intimidación, dádiva o promesa, realice actos que importen abonar salarios menores que los que se establezcan de acuerdo a los procedimientos que estatuye la presente ley*", así como también pena a quienes destruyan registros a fin de adulterar el pago correspondiente.

Ninguna de las trabajadoras entrevistadas realiza su actividad amparada por esta ley y tampoco la conoce.

En el ámbito de **aplicación de la ley**, la inspección se encuentra descentralizada. En la Capital Federal está cargo de la División del Trabajo a Domicilio dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Allí se encuentra el Registro Único en el que se inscriben los dadores de trabajo (empresas o fábricas), los talleristas (son obreros pero tienen varios obreros trabajando a su cargo) y los obreros. Dicha inscripción debe ser hecha por los dadores de trabajo, el que a su vez, registra a los talleristas y obreros. Estos últimos no pueden inscribirse por iniciativa propia, porque el reconocimiento de la empresa dadora de trabajo es una condición excluyente. Esto quiere decir, que los obreros no pueden acceder a los beneficios de la ley si la empresa no lo desea.

Sin embargo, obreros y talleristas podrían denunciar que el dador de trabajo no quiere inscribirse pero corren el riesgo de que no sigan contratándolos. Por la falta de trabajo, no hay denuncias y esto dificulta que el cumplimiento de la legislación salga de la pura voluntariedad empresarial.

De esta manera, si bien la ley posibilita las condiciones para que el trabajo a domicilio salga de la informalidad, las oportunidades de las trabajadoras para encontrarse amparadas bajo estos derechos se ven altamente limitadas.

⁴¹ Al momento de aplicación de la Ley, la autoridad competente era el Departamento Nacional del Trabajo (DNT), hoy Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

5 - Análisis de resultados: La situación de las mujeres en los sectores textil e indumentaria

Como primera apreciación, existen diferentes situaciones para las mujeres al interior de ambos sectores: no es lo mismo trabajar en una fábrica como operaria, como administrativa, como encargada o supervisora o como trabajadora a domicilio. Tampoco es lo mismo trabajar en una fábrica que respeta los marcos legales que en talleres clandestinos o informales.

Según la información obtenida a lo largo del estudio, podemos afirmar que:

- Las mujeres tienen bajo acceso a los cargos jerárquicos y de toma de decisiones: la relación en los casos indagados es de 9 a 1.
- El acceso de las mujeres a los trabajos de mayor calificación (como son el hilado y la tejeduría) se da excepcionalmente. El manejo de máquinas automatizadas está generalmente, en manos de los varones. Según los distintos testimonios no habría ninguna razón en particular para que esto suceda, más que la "costumbre".
- Las mujeres realizan, en su mayoría, los trabajos de terminación de prendas y embalaje, actividades que requieren de rapidez y habilidad manual. Estas actividades son muy repetitivas generando trastornos en la salud, debido a la poca rotación de puestos y el corto tiempo de descanso del que disponen.
- En el ámbito del diseño, las mujeres se encuentran integradas en igualdad de condiciones que los varones. En el ámbito del modelado, parece seguir la misma tendencia.
- El sector de la confección presenta la situación más preocupante:

Queda claro que el proceso de confección de la indumentaria es el más atomizado y fragmentado de todos. Por esta razón, existe una gran cantidad de empresas que se hace difícil controlar. A esto se suma la situación de tercerización o subcontratación, que liga a las empresas y/o talleres con las trabajadoras a domicilio.

Las mujeres que realizan trabajos de confección en sus domicilios son – en su mayor parte – mujeres de "clase baja o medio-baja" lo que, sumado a los altos niveles de desempleo, deja poca capacidad de negociación sobre el valor de su trabajo: "sino lo tomás se lo dan a otras". Todas las trabajadoras entrevistadas tienen conciencia de que su trabajo no es bien remunerado y piensan que esta situación beneficia a los empresarios que cuentan con "trabajo de calidad a bajo precio". La competencia por los precios de venta en el mercado presiona para que los costos por prenda desciendan aún más y esta situación siempre va en desmedro de las más vulnerables dentro de la cadena.

La relación entre el esfuerzo y la paga que reciben no tiene correlato, pero su salario es imprescindible para la supervivencia de la familia. Esta situación demuestra que no solo el salario de estas mujeres es "suplementario" sino que, muchas veces, es el único ingreso de la casa ya que sus maridos están desempleados hace varios años o trabajan haciendo "changas".

A esta situación se agrega la gran inestabilidad laboral y la presión sobre los plazos de entrega. Esto lleva a que las jornadas de trabajo se extiendan hasta altas horas de la noche. Trabajar sin luz natural genera problemas en la visión cuando se trata de la costura o el bordado.

La dispersión del trabajo es otro agravante. Cada una de las mujeres entrevistadas mencionó sentirse sola y desprotegida ante sus derechos. Como individuos, las mujeres no

pueden negociar ni las condiciones de trabajo, ni el precio de lo que producen ni la continuidad laboral. Tampoco ven la posibilidad de sindicalizarse ni de agruparse.

Por otra parte, que el hogar sea el ámbito del trabajo es perjudicial ya que la doble jornada se incrementa y el tiempo no les rinde. Cuando preguntamos acerca de los deseos y qué trabajo elegirían, todas las mujeres entrevistadas mencionaron que sería fuera del hogar.

En síntesis, las condiciones de trabajo a domicilio son de gran precariedad porque no están reconocidas como trabajadoras ni tampoco sus derechos como tales; tienen que hacerse cargo de los gastos de insumos y maquinaria y si se enferman tienen que trabajar igual. Si no lo hacen no reciben el dinero que necesitan. La presión en los plazos de entrega intensifica el trabajo y pone en riesgo la salud, ya que muchas horas frente a la máquina de coser generan problemas en la columna.

Podríamos distinguir distintas prácticas que ponen en desventaja a las mujeres frente a los varones. Las costumbres o hábitos en la industria colocaron a los varones en trabajos de mayor calificación sobre todo en el ámbito de la producción fabril y a las mujeres en el ámbito de la confección de prendas. Si bien los distintos entrevistados revelan que no existen "habilidades diferenciales" entre un sexo y el otro, los varones tienen mayor acceso al trabajo que las mujeres dentro de la industria (80% para los varones; 20% para las mujeres).

En base a las estadísticas analizadas creemos que en términos generales, la tendencia a largo plazo redundará en una pérdida de posición de las mujeres en el sector. Sin embargo, es necesario acceder a estadísticas actualizadas para confirmar si esta tendencia se mantiene, sobre todo, tomando en cuenta que durante esos años se produjo la mayor crisis del sector.

6 - CONCLUSIONES FINALES

A lo largo del estudio, nos acercamos a las realidades que viven las mujeres que trabajan en los sectores textil y de indumentaria en nuestro país.

Creemos que la mirada sobre cuestiones críticas como las que mencionamos aquí pueden ser útiles para mejorar la transparencia de los sectores relevados, así como algunas de las prácticas empresarias que, consciente o inconscientemente, reproducen desigualdades entre varones y mujeres.

En primer lugar, habría que pensar cuáles fueron los factores que llevaron a que la participación de las mujeres en las industrias textil y de indumentaria descendiera notablemente y por qué su posibilidad para acceder al trabajo es inferior a la de los varones. De ese modo, podríamos acercarnos más a la igualdad de oportunidades.

Las empresas demandan que se elimine la competencia desleal de aquellos que actuando por fuera de los marcos legales – ya sea evadiendo impuestos o teniendo al personal en “negro” – continúan produciendo sin sanciones.

No se aplican penas para quien incumplen con la ley y la cantidad de inspectores para relevar la cantidad de talleres que funcionan en la informalidad es insuficiente. Sin embargo, muchas empresas no poseen monitoreos o una política de seguimiento para sus proveedores, por lo que cabe la posibilidad de que parte de su producción sea elaborada en condiciones de informalidad.

Finalmente, es necesario que los actores tomemos conciencia de la importancia de desarrollar los negocios fomentando la equidad y la igualdad de oportunidades.

Las empresas deberán adoptar criterios que aseguren que las condiciones en las que se producen sus prendas sean justas y estén dentro del marco de la ley.

Desde el lugar de consumidores, deberíamos exigir a las empresas que sean más transparentes sobre las condiciones en las que se realizan los productos que compramos indicando el origen de las mismas ¿podemos asegurar que la ropa que vestimos no fue hecha por mujeres que trabajan 16 horas al día y reciben por ello una paga miserable? No estamos en condiciones de dar una respuesta pero depende también de nosotros que estas situaciones comiencen a modificarse.