

“Lo mejor es el horario, salgo y veo la luz”.

Género y condición migratoria en las experiencias de costureros/as de una fábrica de chombas de la Ciudad de Buenos Aires en el período 2003-2016

Autor:

Delmonte Allasia, Antonella

Tutor:

D' Antonio, Débora

2023

Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título Doctora de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en Antropología

Posgrado

“Lo mejor es el horario, salgo y veo la luz”.

**Género y condición migratoria en las experiencias de costureros/as
de una fábrica de *chombas* de la Ciudad de Buenos Aires en el
período 2003-2016**

Antonella Delmonte Allasia

Directora: Dra. Débora D´Antonio

Codirectora: Dra. Ana Mallimaci Barral

2022

A la memoria de mi papá (1957-2020), con quien tenemos un abrazo pendiente.

A Carme y Borji por el amor.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	4
SIGLAS	7
ACLARACIONES SOBRE LA ESCRITURA	8
INTRODUCCIÓN	9
1. Objetivos de la tesis	9
2. Enfoque teórico-metodológico	13
2.1. La doble interpretación	13
2.2. La construcción del corpus documental	14
3. Interseccionalidad	19
4. Estado de la cuestión	24
4.1. Estado del arte de los estudios del trabajo	24
4.2. Estado del arte de los estudios migratorios latinoamericanos	26
4.3. Los aportes de la perspectiva de género a los estudios del trabajo y los estudios migratorios	31
5. Organización de la tesis	36
CAPÍTULO 1. Puentes entre la industria de la confección y una fábrica de <i>chombas</i>	38
1. Historia de la industria de confección en Argentina y sus trabajadoras	38
2. Situación del sector en el periodo 2003-2016	46
2.1. Los procesos de tercerización y el trabajo informal	46
2.2. Sobre los sindicatos y los convenios colectivos de trabajo	55
2.3. Sistematización del nivel salarial: un análisis comparativo	62
Gráfico N° 1: Comparación salarial de la confección	63
Gráfico N° 2: Comparación salarial de la confección-SMVyM	64
3. Composición del mercado de trabajo en el periodo 2003-2016	68
3.1. ¿Feminización obrera? Las mujeres en la industria de la confección	68
Gráfico N° 3: Cantidad de trabajadores/as por género y total de la industria de la confección 2003-2016	72
Gráfico N° 4: Porcentaje de varones y mujeres en la confección, 2003-2016	73
Gráfico N° 5: Índice de feminización de la confección, 2003-2016	73
3.2. Distribución de migrantes por género	74
CAPÍTULO 2. Compañía Argentina de la Indumentaria	79
1. Presentación de la fábrica	79
1.1. Cartografía de la fábrica	79
1.2. La historia de la fábrica, sus cambios y mudanzas	81
Plano de ubicación N° 1: Referencia de las sedes de CAI	88
en la CABA (2003-2016)	88
Foto N° 1. Interior de CAI, primer piso de sede Sanabria	94
1.3. Un trabajo <i>esclavo</i>	94
2. La organización de la fábrica, el inicio del control patronal	97
2.1. Descripción de la producción de prendas en módulo y segmentación de los/as trabajadores/as	97
2.2. Expresiones temporales y espaciales de las segmentaciones	105

2.3. Segregación horizontal de la fuerza de trabajo por género y origen migratorio	107
3. Representaciones de los puestos y sus ocupantes	111
3.1. Representaciones sobre los/s trabajadores/as según la condición migratoria	111
3.2. Valoraciones de los puestos de trabajo: mesa y corte	115
3.3. Valoraciones de <i>máquina</i> y la feminización en cuestión	119
CAPÍTULO 3. Trabajar en <i>máquina</i>	124
1. Las rutinas de los/as trabajadores costureros/as	124
1.1. El ingreso al puesto de trabajo	124
1.2. Un día de trabajo en la recta	127
Foto N° 2. Interior de fábrica, primer piso de sede Sanabria	130
Dibujo N° 1. Costura de <i>chomba</i>	131
1.3. Las diferencias entre las máquinas de coser y las tareas que implican	137
1.4. El sistema de productividad y los montos diarios de producción	141
Fotos N° 3 y 4. Oblea de CAI y <i>zoom</i> de oblea	142
Cuadro N° 2. Cálculo de productividad: operaciones por categorías	143
1.5. “Una producción inalcanzable”: percepciones y estrategias en torno a la productividad	147
2. Trabajo y saberes. La costura como tarea de baja calificación	154
2.1. Un poco más de historia	154
2.2. Espacios de aprendizaje relevados	156
2.3. “La escolita”: saberes sobre costura en el interior de CAI	158
CAPÍTULO 4. Trabajar en la fábrica. Control patronal y condiciones de trabajo	162
1. Las condiciones de trabajo la fábrica	162
1.1. Entre los/as nuevos/as y los/as antiguos/as: la rotación de personal	162
1.2. La problemática del sueldo en cuotas y los significados en torno al salario	166
1.3. Medio ambiente de trabajo	171
2. “Lo mejor es el horario, salgo y veo la luz”	174
3. Los procesos de salud/enfermedad	176
3.1. Los cuerpos, las enfermedades y los accidentes de trabajo	176
3.2. Prevención de riesgos, autocuidado y licencias	179
Foto N° 6: Interior de CAI, segundo piso de sede Sanabria	180
3.3. Control patronal y sociabilidad obrera	185
CAPÍTULO 5: Los hilos de las resistencias	190
1. Presentación de los conflictos colectivos y de sus protagonistas	190
2. Primer conflicto colectivo	195
3. Segundo conflicto colectivo de CAI	205
3.1. El camino hacia la elección de delegados	205
3.2. Los/as activistas y sus demandas	210
3.3. Martín y Diego	216
3.4. Las organizaciones	218
3.5. Primer despido masivo: la dignidad es puesta en juego	220
Fotos N° 6 y 7. Conflicto en CAI y protesta en el Ministerio de Trabajo	224

3.6. Las conquistas y aquello que queda por fuera	226
Fotos N° 9 y 10. Escrache en el local de Kevingston	227
3.7. El despido de los delegados	234
CAPÍTULO 6. Las trayectorias laborales	243
1. Apuntes para la reconstrucción de trayectorias laborales	243
2. Conciliaciones entre el trabajo no remunerado y el trabajo remunerado	246
2.1. La trayectoria laboral de Miriam	246
2.2. La trayectoria laboral de Osvaldo	252
3. Los procesos migratorios y el empleo en la confección	260
3.1. La trayectoria laboral de Raúl	260
3.2. La trayectoria de Jérica	267
4. Costurar aquí y allá: tránsitos entre lo formal y lo informal	273
CONCLUSIONES	279
REFERENCIAS	292
ANEXO	323

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que compartieron sus saberes sobre el trabajo en la costura y que me acercaron así a los espacios que habitan la mayor parte del día. Les agradezco la confianza de haberme contado sus penas, sus perspicacias y sus alegrías. Con ellas y con ellos, siempre mi complicidad.

A Débora D'Antonio, directora de esta tesis, le agradezco el compromiso con el que supo poner a disposición su experiencia. Desde el inicio, ella me guió con empatía y pasión por el recorrido teórico y metodológico de la investigación. Sus agudas reflexiones y alentadores comentarios, marcaron mi formación.

A Ana Mallimaci, codirectora de esta tesis, por la paciencia y la sencillez al compartir sus complejos conocimientos del campo disciplinar. Su pragmatismo, en gran medida, estimuló la concreción de la escritura de estas páginas.

A ambas, les estoy eternamente agradecida por la escucha y la comprensión hacia las pausas que fueron necesarias durante la investigación. Eso hizo que éste sea un trabajo cálido, al que quise volver.

A la UBA por brindarme una formación pública, gratuita y de calidad, desde el nivel medio hasta el posgrado. A la Secretaría de Ciencia y Técnica de la UBA y al CONICET por financiar y así posibilitar la investigación.

Al IIEGE por cobijarme durante todos los años doctorales. A su directora, Mónica Tarducci, por sus reveladoras clases sobre Antropología feminista. A Dora Barrancos por permitirme formar parte del UBACYT “Hacia una cartografía de luchas y conquistas por derechos ciudadanos en la Argentina”, primer equipo de investigación que integré. A Claudia Pedone por su mirada crítica y, sobre todo, por su generosidad. A mis compañeras del GT Migración Sur-Sur de CLACSO, grupo que se convirtió en un espacio de intercambio amable y, por demás, fructífero.

Agradezco, en particular, a las colegas Ludmila Scheinkman, Sara Martín Gutiérrez y Clara Lemme Ribeiro por las comprometidas lecturas que hicieron a las versiones preliminares de los distintos capítulos de la tesis. Sus miradas nutrieron enormemente el análisis. También a los/as investigadores/as de la costura Gabriela Mitidieri, Silvina

Pascucci y Jerónimo Montero Bressán quienes, de distintas maneras, contribuyeron a la investigación. A mis compañeros/as de la cátedra Metodología y Técnicas de la Investigación de Campo a cargo de Graciela Batallán de la que fui adscrita. En particular, a Silvana Campanini por su ayuda en el intrincado mundo académico, y a la profesora Mónica Córdoba, quien me dio los primeros empujones para que me anime a investigar. A María Iribarren por su ayuda en las trampas del lenguaje.

A Caro, Flor, Mel, Lu, Maru, Agus, Tami y Mara, mis amigas de la universidad. Ellas hicieron de Puán un ámbito alegre. Por el intenso afecto que construimos y por todo el aguante que me tuvieron. Especialmente a María Rosa Privitera Sixto, Mary, con quien también compartí el doctorado y las ansiedades que conllevó. Ella alivianó la marcha. A Sofía Adinolfi Greco, por los sugerentes intercambios disciplinares.

A Pame, Lili, Sabri, Juani e Ivan mis amigas/os de la vida. Les debo permitirme hablar de otras cosas, y reír y llorar. A Lu y Amanda, mis amigas “mamis”, que fueron una red imprescindible para sostener el sinuoso camino de la maternidad, sin resignar todo lo demás.

De todas las mujeres hasta aquí mencionadas, recupero el compromiso, desde los distintos espacios que ocupan, por construir un mundo más justo.

A mi mamá y mi papá, que me criaron y que con sus trabajos cotidianos posibilitaron mis estudios. A mi papá que confió en mis elecciones y en mi capacidad de desenvolverlas. Concluir la tesis, sin su presencia, es una manera de honrarlo. A mi mamá por ser el abrazo incondicional. A mis dos hermanos menores, por el disfrute compartido y por recordarme a valorar el ocio. A los/as cuatro por aceptar mi terquedad y por motivarme en todo. A mis abuelas, suegro/a y a Mari por el cariño.

A Juan, mi compañero de vida. Sin su amor, esta tesis no sería posible. Le agradezco que supo caminar a la par y, siempre, alentarme a volar. Gracias por las charlas, las ideas, los desafíos, las críticas honestas. Por saber poner los problemas en su justa medida. También por la ayuda en la realización de las tablas y los mapas de la tesis.

La tesis se la dedico a Carmela y a Borja, nuestros hijos/as. Día a día, me enseñan de un amor que escapa a las palabras, a todo intento de narrar. Con sus hermosos tres años, me cuestionan y dan vuelta el orden del mundo. Así, sus presencias, volvieron a

despertar en mí una ingenua curiosidad. Les pido disculpas porque en el último tiempo dediqué demasiadas horas de nuestros fines de semana al trabajo necesario para “hacer un libro”. Les agradezco por invitarme, incansablemente, a dejar la tesis e ir a jugar.

SIGLAS

CAI: Compañía Argentina de la Indumentaria

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo

S.O.I.V.A.: Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines

UTC: Unión de Trabajadores Costureros

CTA: Central de Trabajadores de Argentina

CGT: Confederación General del Trabajo

FONIVA: Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines

UCI: Unión de Cortadores de la Indumentaria

SETIA: Sindicato de los Empleados Textiles de la Industria y Afines

S.T.T.A.D.: Sindicato de Trabajadores Talleristas a Domicilio

CIAI: Cámara Industrial Argentina de Indumentaria

SMVyM: Salario Mínimo, Vital y Móvil

CBA: Canasta Básica Alimentaria

CBT: Canasta Básica Total

ACLARACIONES SOBRE LA ESCRITURA

Esta investigación solo fue posible gracias a un conjunto de personas mencionadas a lo largo de la tesis. En este sentido, resulta conveniente resaltar que es producto de un esfuerzo colectivo. Sin embargo, de acuerdo con una postura epistemológica, en su escritura opté por la primera persona del singular. Las reflexiones propuestas (con sus puntos fuertes y débiles) surgen de una interpretación propia que se sitúa en una época en particular y dialoga con categorías analíticas colectivas.

Sobre el uso del lenguaje y el género opté por la fórmula que incluye a varones y mujeres porque así se identificaban las personas entrevistadas aunque corra el riesgo de resultar binario. En los puestos de trabajo en los que encontré una mayoría de trabajadores o de trabajadoras fue utilizado el masculino o el femenino, respectivamente. Para la bibliografía citada, he decidido mantener el género de la escritura utilizado en el texto original.

Finalmente, subrayo que las transcripciones de entrevistas fueron, prácticamente, textuales a fin de volcar con mayor fidelidad los testimonios recibidos. En este sentido, mantuve modismos y jergas, repeticiones o frases inconclusas.

INTRODUCCIÓN

1. Objetivos de la tesis

La presente tesis se propone contribuir al conocimiento del mundo del trabajo y, específicamente, del trabajo en la costura. La pregunta que dio origen a la investigación fue: ¿qué características y singularidades tiene el trabajo en las fábricas de confección de indumentaria, de la ciudad de Buenos Aires, durante las primeras décadas del siglo XXI? Para responderla, se realizó un estudio de caso desde un abordaje antropológico que abrevia de otras disciplinas como la Historia y la Sociología. En este sentido, el problema de la investigación pretende analizar, desde una perspectiva histórica-etnográfica, las experiencias de trabajo que construyeron cotidianamente los/as costureros/as, en su mayoría migrantes, de la fábrica de confección Compañía Argentina de la Indumentaria (de ahora en más, CAI) durante el período 2003-2016.

El objetivo central de la investigación es develar de qué modo las desigualdades de género y nacionalidad estructuran el mercado de trabajo de la confección y posibilitan las agencias de los/as costureros/as, dando lugar a experiencias de trabajo históricas y particulares. A partir del problema nuclear, esta tesis procura responder distintos interrogantes que expanden los objetivos específicos de la investigación: ¿cómo se conforma la mano de obra de la confección, en general, y cómo se organiza esa producción, en particular, en CAI? ¿Cuáles son las condiciones de trabajo en la fábrica? ¿Qué tipo y formas de segregaciones afecta al colectivo de trabajadores/as de CAI? ¿Qué características presenta el trabajo de costura? ¿Cuándo y por qué un conjunto de costureros/as de CAI toma medidas de acción directa para enfrentar aquello percibido como injusto, en el marco laboral? ¿Cuál es la trayectoria laboral que siguen los/as costureros/as? ¿Qué estrategias despliegan estas personas para articular las tareas domésticas y de cuidado con el trabajo en CAI y en otras fábricas, talleres? ¿De qué manera se vinculan los procesos migratorios con la inserción laboral en la fábrica? Estas preguntas, sistematizadas, permitieron profundizar en la experiencia obrera de manera integral, recuperando tanto su materialidad cotidiana como los aspectos simbólicos menos visibles.

La fábrica que se toma como caso de estudio fue fundada en el año 2003, está localizada en el barrio de Monte Castro de la ciudad de Buenos Aires y pertenece a Sergio Losz, un empresario con experiencia previa en la rama. Aunque integra el “mundo registrado”, durante gran parte del periodo estudiado alternó prácticas de formalidad e informalidad, en el sentido legal del término. En sus inicios se constituyó como un taller que trabajaba a fasón y pagaba a destajo. Luego se amplió y, a partir de una organización modular, pasó a realizar el producto terminado para grandes marcas de ropa. Es decir que, desde ese momento, concentró el proceso completo implicado en la producción de una prenda. La fábrica llegó a emplear alrededor de cuatrocientos trabajadores/as divididos en dos grandes grupos: administrativos/as y operarios/as. Los/as administrativos/as realizan las actividades relacionadas con la organización del personal, la compra de insumos, el contacto con clientes, el diseño de las prendas y las tareas de logística implicada en su producción. Los/as operarios/as se ocupan de todas las tareas manuales necesarias para confeccionar las prendas. En la etapa analizada, estos puestos de trabajo estuvieron organizados de acuerdo al género y la condición migratoria. Esa organización contribuyó a conformar una determinada jerarquización de los/as trabajadores/as que será analizada a lo largo de la tesis.

A fin de recuperar y analizar las complejidades y detalles del trabajo en la fábrica, del conjunto de trabajadores/as ocupados/as me detuve, específicamente, en los/as costureros/as constituyéndolos/as en la unidad de análisis de la tesis. Esta decisión se apoyó en el hecho de que los/as costureros/as son protagonistas tanto de la industria, en general, como del proceso productivo desarrollado en CAI, en particular y, por lo tanto, de las relaciones de trabajo que allí se construyen. Los/as costureros/as son el núcleo de la rama textil de la confección. Son centrales en términos cualitativos y cuantitativos debido a que cada máquina de coser requiere de los movimientos de las piernas y los pies de un/a costurero/a para funcionar, así como cada costura de una prenda demanda de las manos de un/a costurero/a que guíe las telas en la máquina, bajo una mirada fija y atenta. Al combinar esta secuencia con la matriz de producción modular resulta que, en cada prenda confeccionada, intervienen distintos/as costureros/as.

Durante los años abordados, constituyeron el grupo mayoritario de la fábrica y de trabajadores/as de la rama en general. En CAI, de acuerdo con la percepción de los/as entrevistados/as y con algunas de las fuentes obreras consultadas, alrededor del 80% de los/as costureros/as son migrantes, principalmente de Bolivia, Perú y Paraguay; y se distribuían entre varones y mujeres en igual proporción (ambos porcentajes sufrieron variaciones a lo largo del tiempo). A pesar de que el porcentaje no es exacto, en cuanto corresponde a percepciones y no a un dato interno de la patronal de la fábrica, si se toma en cuenta que los/as habitantes que nacieron en otros países constituían el 4,5% de la población total del país y el 13,2% de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INDEC], 2010)¹, es evidente que los/as migrantes se encontraban sobrerrepresentados/as en la población laboral de costureros/as de la fábrica, en términos cuantitativos.

Defino el recorte temporal 2003-2016 atendiendo a características propias del caso de estudio². Inicié el análisis en el 2003, cuando se creó la empresa, y lo concluí en 2016 debido a que fue el último año en el que CAI se dedicó exclusivamente a la producción de indumentaria. En los años siguientes incorporó la comercialización a través de una marca propia y gran parte del edificio de la fábrica se destinó a local de venta al público abierto a la calle. A esto se sumó que algunas de las personas migrantes, informantes claves de la investigación, en 2017 emprendieron el retorno a sus países de origen. Es de destacar que el recorte propuesto está marcado por los mandatos presidenciales kirchneristas (2003-2015) y, en rasgos generales, coincide con un período relativamente próspero para el sector de la confección.

*Compañía*³ es una de las dos expresiones que los/as entrevistados/as utilizaron para referirse a la fábrica. Entre las acepciones que da el Diccionario de la Real Academia Española, un tipo de organización mercantil pero, en el uso coloquial que aquí consideré, el término se desliga de su sentido convencional. La otra forma de nombrar

¹ Datos extraídos del “Cuadro P5-P. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Población total por país de nacimiento, según sexo y grupo de edad. Año 2010” del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010 (INDEC, 2010). De acuerdo con el censo del año 2010, del total de población migrante que vivía en el país, la mayoría estaba concentrada en la Provincia de Buenos Aires (52%) y en la CABA (21%). La distribución del total de inmigrantes de origen americano era la siguiente: el 36,4% de paraguayos/as, 23,5% de bolivianos/as, 13% de chilenos/as, 10,6% de peruanos/as, 7,9% uruguayos/as y 2,8% de brasileños/as (Benencia, 2012c: 32-33, ver en fuentes).

² Cuando la tesis fue inscrita en el doctorado, al inicio de la investigación, el periodo iba desde el 2003 al 2015. Luego se amplió hasta el 2016 por los motivos detallados en el cuerpo del texto.

³ A lo largo del texto, utilizo comillas para citas textuales y palabras que corresponden al discurso de mis interlocutores/as y letra cursiva cuando se trata de categorías sociales (Rockwell, 2009).

a la fábrica fue *cía*, haciendo referencia a la abreviatura de compañía. Esta abreviatura es la que figura en los uniformes en letras mayúsculas, rodeadas por un recuadro y por encima del nombre completo de la empresa. La palabra “CIA” es la que aparece en las noticias periodísticas acerca de la fábrica, mientras que la sigla correcta de su nombre es CAI. Tanto la abreviación como la inversión en el orden de las iniciales resulta significativa. De acuerdo con la lectura de Marta⁴, una de las costureras entrevistadas: “Cía nos hacía acordar a la agencia de investigación”⁵ (Marta, mayo de 2020). En resumen, las distintas formas de nombrar a la fábrica, ponen en tensión el valor simbólico de esos sentidos.

Explorar el proceso, las condiciones y relaciones de trabajo *en* una fábrica formal (Geertz, 1987), así como las trayectorias laborales individuales, demuestra que desde la percepción de sus protagonistas, los pequeños talleres informales y las grandes fábricas formales no expresan, necesariamente, espacios de trabajo opuestos. En vinculación con esto, hay que destacar que, frecuentemente, los discursos e interpretaciones de los/as costureros/as ligaron de manera simbólica a CAI con un *trabajo esclavo*. Esta idea se constituye como una categoría nativa, entendida en los términos de Rockwell como las “representaciones o prácticas que aparecen de manera recurrente en el discurso o en las acciones de los habitantes locales y que establecen distinciones entre cosas del mundo que ellos conocen y manejan” (2009: 80). La categoría nativa de *trabajo esclavo* es problematizada en distintos momentos de la pesquisa. Es relevante señalar que, durante el período analizado, los medios de comunicación masiva y algunas organizaciones la utilizaron, extendidamente, para referirse al trabajo textil.

En consecuencia, podemos pensar que las prácticas e identidades de los/as costureros/as de CAI no se ajustan a los sentidos implicados en el universal de

⁴ Los nombres de todas las personas entrevistadas fueron cambiados para conservar su anonimato. El nombre de la fábrica, en cambio, he decido mantenerlo. Vale una aclaración al respecto, atendiendo a las recomendaciones que suelen hacerse en las currículas metodológicas de la formación en Antropología. La preservación en cuestión, en primer lugar, se vincula con que el nombre en sí mismo (y sus reversiones) contribuyen al análisis y la comprensión de las dinámicas estudiadas. En segundo lugar, e igual de importante, la reconstrucción histórica y empírica realizada se corresponde con esta fábrica en particular. Al cambiarle el nombre, el análisis quedaría, en parte, abstraído de la fábrica estudiada. El nombre del dueño de la fábrica también se mantiene por cuanto aparece de manera recurrente en las fuentes citadas, ya sean escritas o visuales. También se mantuvieron los nombres de Ezequiel y Cristina porque así lo sugirieron. Cabe destacar que, actualmente, solo una de las personas entrevistadas continúa trabajando en la fábrica.

⁵ En referencia a la Agencia Central de Inteligencia de Estados Unidos.

“trabajador formal”. Así, este ejercicio interpretativo, que desnaturaliza el trabajo de costura, busca ensuciar las fronteras entre lo formal/informal que algunas miradas presentan como constitutivas y divisorias de la rama textil. El devenir costurero/a en CAI —junto a las relaciones de explotación y las resistencias implicadas en esta condición— definen la construcción de experiencias con una racionalidad y agencia propia que tensionan los límites entre el trabajo asalariado formal y el informal.

La tesis pone en el centro del análisis la capacidad de agencia de las personas trabajadoras, entendida como la acción creativa que les permitió configurar prácticas, representaciones, identidades. Estas experiencias subjetivas estuvieron modeladas, entre otros, por clivajes históricos de clase y de género, y por la condición migrante *racializada*. En la agencia, condicionada históricamente, radica la capacidad, no solo de reproducir el orden hegemónico sino paradójicamente, de transgredirlo y de transformar el mundo social en su conjunto.

2. Enfoque teórico-metodológico

2.1. La doble interpretación

El trabajo de campo supone un doble ejercicio de desnaturalizar lo que nos es familiar y acercarnos a lo que nos resulta extraño. En palabras de Elena Achilli (2005), el extrañamiento y la familiarización implican involucrarse “dentro de una dinámica de mutuas tipificaciones, de acercamiento y distancia, de intercambios de conocimientos que nos van modificando como sujetos” (Achilli, 2005: 64). Comprender el mundo social como simbólicamente preconstruido significa, en su análisis, poner en tensión una doble interpretación: la que proviene del investigador/a y sus supuestos y marcos teóricos, con “los supuestos, distinciones y clasificaciones mediante los cuales los sujetos que constituyen un particular mundo social interpretan las relaciones que se dan dentro de éste” (Batallán, 2007: 23). Hace tiempo, desde una concepción hermenéutica, Anthony Giddens (1982) señala que los/as investigadores/as sociales tienen como objeto de conocimiento algo que ya es previamente simbolizado por las personas sobre las que se indaga. En diálogo con estas ideas, en el análisis de las entrevistas retomo los aportes de la Historia Oral. Según esta especialidad, el acceso a la memoria colectiva contribuye a descubrir el significado social que tienen, para la

clase trabajadora, ciertos acontecimientos del pasado ya que, más allá del referente factual en sí, en cuanto científicos sociales deberían considerar la memoria y el recuerdo de ese acontecimiento como hecho histórico relevante (Portelli, 1989; Pujadas, 2000).

El trabajo de campo permite incorporar en el análisis aquellos emergentes que para los/as sujetos/as resulten significativos, aun cuando no fueron tenidos en cuenta en los objetivos de la investigación. Para ello, la descripción etnográfica debe ser permeable a la realidad que estudia, lo que posibilita la continua redefinición y puesta en tensión del punto de vista propio (Balbi, 2012). La reflexividad sobre el lugar del/la investigador/a y las condiciones de la investigación visibiliza la idea de que la persona que investiga no es una figura neutra en la labor etnográfica, sino que “las maneras de trabajar se articulan necesariamente desde cada investigador: desde ahí cobran sentido” (Rockwell, 2009: 49). Retomaré este aspecto sobre el final de la tesis.

Desde mi experiencia y posición particular he interpelado a distintas personas que tienen en común el trabajo de la confección de prendas. Esto implicó que algunos códigos fueran compartidos entre entrevistadora y entrevistados/as, y muchos otros aprehendidos a lo largo de la investigación. A través de palabras, silencios, gestos, dibujos y materiales de apoyo, estas personas me acercaron a sus universos materiales y simbólicos, y contribuyeron así a reconstruir sus experiencias cotidianas.

La perspectiva antropológica permite asumir que los datos aquí analizados fueron contruidos a partir de la interacción reflexiva entre la investigadora y los/as protagonistas durante el trabajo de campo, por lo que adquieren un carácter situado. En términos de Batallán (2007), considero que el dato no es algo que se recoge sino que se crea. Es, en última instancia, un *real construido*.

2.2. La construcción del corpus documental

El enfoque teórico-metodológico adoptado fue el histórico-etnográfico, que se distingue por centrar la mirada en las personas y en sus acciones prestando especial atención a los sentidos que ellas les otorgan. La escala a partir de la cual se accede a los significados se sitúa en el ámbito de la vida cotidiana y desde ella se propone una

descripción densa de la experiencia. En concreto, a través de la observación fue posible documentar lo no documentado y mediante la entrevista en profundidad se buscó la construcción intersubjetiva de significados.

En este ejercicio, el acceso a las categorías nativas resulta central. El análisis de las categorías sociales en cuanto construcciones colectivas de sentido contribuye a la comprensión de las dinámicas observadas. Es preciso señalar que estos sentidos no se constituyen de manera ahistórica. La perspectiva etnográfica propone analizar su relación con los procesos estructurales. En consecuencia, busca captar la interrelación entre las subjetividades y el mundo social (Briggs, 1986; Geertz, 1987; Oxman, 1998; Rockwell, 2009; Guber, 2004; Balbi, 2012).

La estrategia metodológica de la investigación se centró en la realización de un estudio de caso de la fábrica CAI. A través de la particularización, propone acercarse a un conocimiento profundo y global de las experiencias que allí tuvieron lugar (Neiman y Quaranta, 2006). Para esto, se combinaron múltiples herramientas metodológicas que conformaron un corpus documental amplio con fuentes de diversos orígenes: entrevistas en profundidad, registros de campo, fuentes secundarias escritas y datos estadísticos. Asimismo, se incorporó una serie de fuentes visuales, varias de ellas brindadas por las personas entrevistadas, que sirven para asistir sus relatos y hacerlos más comprensibles.

El trabajo de campo comenzó en el año 2014 y culminó en 2021. Durante estos años se desarrolló de manera interrumpida⁶ y a la par de reflexiones analíticas, ya que se

⁶ El trabajo de campo no se desplegó de forma continua sino que debí interrumpirlo en distintos períodos de los años 2016 y 2017 por pérdidas perinatales. Luego, en el 2018 atravesé un embarazo de riesgo y finalmente me convertí en madre de mellizos/as, por lo que durante la gestación y en los primeros meses de vida de mis hijos/as debí nuevamente interrumpir la investigación. Si bien la beca consideraba tres meses de licencia, mi maternidad implicó la imposibilidad de realizar trabajo de campo por un período considerablemente mayor. Es de destacar que para mi pareja (empleada en relación de dependencia en una empresa pública) la licencia por paternidad fue de cuatro días. Durante el 2020 transcurría mi quinto año de beca doctoral cuando se desató el confinamiento por la pandemia que provocó el virus COVID-19. Esto trajo como consecuencia que nuestros hijos/as quedaran exclusivamente a nuestro cargo. Por cuanto, mi compañero y quien escribe trabajamos intercalando (con muchas complicaciones) el “home office” con las tareas domésticas durante casi dos años. En lo personal, el COVID también significó la temprana muerte de mi padre. Todo esto fue un impedimento para terminar el doctorado iniciado en el 2015 en el período estipulado, proceso que se extendió dos años más. Como a muchas de las mujeres que aquí estudio, poner el cuerpo para convertirme en madre y el posterior desarrollo de las actividades de cuidado afectó mi desempeño laboral (al menos en términos de productividad) en comparación con varones y mujeres que no elijen la maternidad durante la formación doctoral, situación que se vio agravada en el contexto de pandemia. Las actuales licencias lejos están de suplir tales diferencias. Incluyo esta breve historia personal porque considero que

intercaló con lecturas teóricas y asistencia a seminarios doctorales y congresos. Asimismo, el diálogo con otras colegas, a partir de intercambios de ideas y lecturas cruzadas, también fue nutriendo las líneas que aquí se presentan.

He realizado entrevistas etnográficas en profundidad (Brigs, 1986; Coulon, 1988; Guber, 2004; Oxman, 1998) a veintiséis personas vinculadas al sector en estudio (ver Fuentes y Anexo, Cuadros N° 1 y 2), de las cuales dieciocho se relacionan de manera directa con CAI. Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, la mayoría son costureras/as, pero también entrevisté a una trabajadora de control de calidad y a una empleada administrativa del puesto de avíos. Asimismo, mantuve conversaciones informales con cortadores y con la jefa de administración, que fueron reconstruidas en registros de campo. Este universo se compone de distintos perfiles basados en la edad, la antigüedad en el puesto de trabajo, la participación gremial, la condición migrante y el género. De esta manera, busqué diversificar los relatos sobre las experiencias de trabajo. En este sentido, tres de los/as costureras/as fueron entrevistados/as en más de una oportunidad y con varios mantuve diálogos a lo largo de toda la investigación. Si bien la mayoría de las personas entrevistadas tenían un vínculo directo con la fábrica CAI (Anexo, Cuadro N° 1), no todas fueron trabajadoras (Anexo, Cuadro N° 2), como se había planificado al inicio, debido a que los límites del campo fueron reformulándose a medida que avanzaba la investigación (Guber, 2004). Estas entrevistas en particular, se realizaron porque ellas ocupaban un rol clave respecto al trabajo en la costura (metodista⁷, sector gremial, familiares, militantes de organizaciones sociales, abogado laboralista).

A su vez, diseñé y realicé una encuesta con preguntas abiertas a una muestra al azar de cuarenta y cinco trabajadores/as de CAI (ver Anexo, Cuadros N° 3 y 4) que en términos cuantitativos no resulta representativa, pero fue de utilidad para contar con información básica al inicio de la investigación y sirvió como primer acercamiento a algunos/as de los/as trabajadores/as luego entrevistados/as (ver guion de preguntas de entrevistas y encuesta en Anexo).

constituye un ejercicio político de visibilizar ciertas desigualdades que, frecuentemente, se presentan como ajenas al ámbito académico.

⁷ Organizador del proceso de trabajo, es el encargado de medir los tiempos y la productividad de los/as trabajadores/as.

Las entrevistas adoptaron diferentes modalidades. La mayoría se desarrolló de manera individual y presencial en distintos ámbitos como plazas, cafés, espacios de comida de centros comerciales y casas particulares. Por sugerencia de sus protagonistas, varias fueron pactadas lejos de la fábrica, informando sobre el control patronal que desborda hacia sus inmediaciones. Por razones de lejanía y, luego, por el distanciamiento social que produjo la pandemia de COVID-19, ciertas entrevistas se concretaron mediante videollamada.

Del total de personas entrevistadas, tres fueron contactadas gracias a las mencionadas encuestas. En cambio, la mayoría se realizó aplicando el método “bola de nieve”⁸. No obstante, hubo algunas que fueron consultadas sin mediar vínculo ni referencias previas. A este grupo pertenecen las entrevistas realizadas a Ezequiel, por ese entonces uno de los militantes más reconocidos de La Alameda, y a Cristina, secretaria general de Acción Social del Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines (S.O.I.V.A.). Es decir, personas que formaban parte de organizaciones e instituciones sociales y estaban más habituadas al contacto con gente interesada en el mundo textil. La entrevista a Cristina se desarrolló de manera grupal con otras dos mujeres del sindicato porque ella así lo dispuso.

Del universo completo de entrevistados/as, seleccioné cuatro testimonios para reconstruir y analizar las trayectorias laborales y ensayar un ejercicio de revalorización de los/as protagonistas sociales (Pujadas, 2000). La selección de estas historias me ayudó a profundizar aspectos conceptuales: por ejemplo, las articulaciones entre el trabajo remunerado en la confección y el trabajo no remunerado del cuidado; algunos de los vínculos entre los procesos migratorios y el trabajo en la costura. Las trayectorias de costureros/as de CAI elegidas, entonces, conforman problemáticas de análisis en torno al cuidado y la migración que son emergentes de la tesis.

En la construcción de las historias laborales, específicamente, retomé los aportes del método de historias de vida, que posibilita ampliar la variable temporal al pasado y al futuro (en virtud del paso por la fábrica) e indagar los procesos poniendo el énfasis en lo diacrónico (Álvarez Vargas y Baquiro, 2017; Bertaux, 1999; Jiménez Chaves y

⁸ Consiste en establecer el primer contacto con una persona a través de una recomendación previa por parte de otra que aquella conoce.

Comet Weiler, 2016; Mallimaci y Giménez Béliveau, 2006; Miller, 2000). A partir de estas historias singulares es factible analizar dimensiones estructurales de las experiencias vinculadas principalmente con las desigualdades de género y origen migratorio. Siguiendo a Pujadas (2000) y su relectura de Portelli (1989), considero que lo que nos aportan las historias de vida es “esencialmente una interpretación, una lectura de un proceso personal y/o social” (2000: 148).

La patronal no permitió mi ingreso a la fábrica, aspecto sobre el que volveré al final de la tesis. En este sentido, la ausencia de observaciones en el interior de CAI por un largo periodo de tiempo, y de acuerdo a los tradicionales cánones disciplinares, se contrarrestó con un nutrido conjunto de entrevistas en profundidad y observaciones en distintos ámbitos: en las inmediaciones y en la puerta de la fábrica durante los horarios de salida y entrada de trabajadores/as, en asambleas y reuniones políticas de costureras/as de CAI, en el local comercial que se encuentra en el establecimiento fabril y en dos de los hogares. Estas observaciones fueron complementadas con otras que, si bien exceden la fábrica en sí, aportaron a un mayor conocimiento del mundo textil: en el interior de una fábrica de *jeans*, en el interior de una fábrica de lencería, en la sede central del sindicato y en ferias de ropa informales.

Además de entrevistas y observaciones, realicé un trabajo de archivo en el que relevé y analicé tres fallos judiciales pertenecientes a una costurera activista despedida en el 2006 y a un delegado despedido en el 2012, así como boletines de la Unión de Trabajadores Costureras (UTC) de La Alameda, comunicados de costureras/as, noticias gráficas y audiovisuales sobre los conflictos obreros en CAI. Estas fuentes resultaron esenciales para la construcción de datos acerca de los primeros años de la fábrica, de los que cuento con menos entrevistas. Por otra parte, analicé los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de la costura y otras normativas implicadas en el proceso de trabajo y en la vida de las personas entrevistadas: Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19587, Ley de Riesgos del Trabajo N° 24557, Ley de Asociaciones sindicales N° 23551 y Ley de Migraciones N° 25871. En diálogo con el trabajo de campo, he documentado las distancias entre lo señalado por la normativa y las experiencias de la clase trabajadora. Nuevamente, las observaciones y entrevistas resultaron aquí fundamentales: “a la hora de delimitar los preceptos y normas (...) nos encontramos con que esta gran precisión

es extraña a la vida real, que nunca se ajusta rígidamente a ninguna norma” (Malinowski, 1986: 9). La normativa laboral es puesta en tensión en la práctica concreta.

Desde un registro cuantitativo, realicé la sistematización de la escala salarial de las personas empleadas en costura para el período 2003-2016 y su análisis comparativo tomando en cuenta el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) y la remuneración global del empleo privado. También analicé datos publicados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) sobre la mano de obra empleada en el sector para reconstruir las tasas de feminización del período 2003-2016. Estos datos permiten conocer la composición de la mano de obra de la rama de forma general y, al mismo tiempo, obtener y analizar información central para la vida cotidiana obrera como es el salario.

Líneas arriba mencioné que, para el estudio de caso propuesto el trabajo etnográfico sustentado en entrevistas y observaciones se nutrió con otro tipo de ejercicios metodológicos (el análisis de fuentes secundarias, el revelamiento de datos cuantitativos). Esta conjunción es la que me permitió reconstruir de manera más acabada las experiencias cotidianas del universo de la confección.

3. Interseccionalidad

¿Influye en la experiencia laboral que el/la trabajador/a sea varón o mujer? Tener hijos/as cargo, ¿por qué no es lo mismo para los costureros que para las costureras? ¿Cuáles son las problemáticas particulares de las mujeres que son madres? ¿Qué cambia que la persona sea o no migrante? ¿Existen formas de discriminación en la fábrica? ¿Cómo se expresan y bajo qué circunstancias? ¿Cómo se conforman los vínculos entre trabajadores/as? ¿Influyen en ellos el género y la condición migratoria? ¿Las experiencias de lucha son para todos/as las mismas? ¿Hay espacios posibles de sociabilidad?

Para responder estos interrogantes ha sido fundamental inscribir la mirada en un abordaje interseccional que permitiera explorar los modos en que la clase, el género, el origen migratorio y la racialización se entrecruzan en la vida cotidiana de los/as

costureros/as, habilitan experiencias de trabajo subjetivas y conforman distintas formas de desigualdad social *intrafabril*.

El concepto de interseccionalidad acuñado por Kimberlé Crenshaw (1991) apunta a considerar el género, la clase, la raza y la edad en un sistema complejo de estructuras de opresión. Esta perspectiva invita a evitar conceptualizaciones que analicen estos diacríticos de forma aislada o como una simple sumatoria, para hacer el intento de captar cómo estos vectores de discriminación se conjugan de forma múltiple y simultánea en la experiencia laboral cotidiana. La clase, la raza y el género se constituyen recíprocamente y propician subjetividades y experiencias de manera particular según el contexto y, por estos mismos motivos, no pueden pensarse sino de forma situada. En un artículo clásico para la Antropología, Verena Stolcke (2000) ha señalado que el género, la clase y la raza tienen como rasgo común el constituir desigualdad social y, en el capitalismo, estas desigualdades son naturalizadas bajo argumentos basados en supuestos hechos biológicos.

La noción de experiencia propuesta por Edward P. Thompson (1981) pone en los cimientos del análisis a las personas, sus acciones y pensamientos, sus perspectivas. A partir de allí, la clase implica las experiencias y la identidad de intereses comunes frente a otros. Es decir, la identidad, entendida en términos relacionales, se convierte en un elemento central. La potencialidad de su perspectiva radica en que permite reponer a los/as trabajadores/as en el análisis histórico y social sin opacar las estructuras de determinación. Esto contribuye a pensar que la clase no es una categoría dada sino un fenómeno situado y estructurado históricamente, que tiene lugar de hecho en las relaciones humanas. En la tesis recupero la importancia de las agencias y las identidades de las personas empleadas en CAI que se desarrollan condicionadas pero con márgenes para la creación de formas particulares de trabajar y protestar. Partir de los aportes de Thompson me permitió comprender que la clase trabajadora, si bien está determinada por relaciones sociales de producción, realiza acciones y construye identidades a través de las cuales las recrea, de manera subjetiva, dándoles un sentido propio y, en ocasiones, transformándolas. En diálogo con la concepción de experiencia de clase de Thompson, recurrí a la noción de las subjetividades propuesta por Verónica Gago, que pone en el centro del análisis a las

prácticas — concebidas como estructuras que resultan prácticas articuladas— y su dimensión discursiva en cuanto “focos de experiencia” (2014a: 18).

Luego de considerar las contribuciones del historiador británico, reconsiderar el género en la experiencia de clase resulta imprescindible. Para ello retomé la revisión crítica sobre el uso del género de Joan Scott (1996). La autora propone que, en cuanto elemento constitutivo de las relaciones sociales, el género implica símbolos culturalmente disponibles, conceptos normativos, nociones políticas, referencias a las instituciones e identidad subjetiva. Al mismo tiempo, el género es el campo primario en el cual se articula el poder. Establece distribuciones de poder (de recursos materiales y simbólicos) y participa en la construcción del mismo⁹. El género constituye uno de los vectores sobre los que se estructura y jerarquiza el colectivo de trabajadores/as en CIA.

Ponderar al género resulta clave para comprender algunos de los matices en los que se desenvuelven las experiencias de los/as costureros/as. Mirar desde una perspectiva de género también permitió incorporar emergentes del trabajo de campo vinculados con las particularidades que tienen las formas de organización político-gremial en el caso de los varones y de las mujeres. Es así que, en diálogo con las ideas de Scott, a lo largo de la tesis se analizan distintas maneras en que el género organiza la igualdad y la desigualdad no solo en el mercado de trabajo de la confección, sino también en las experiencias concretas de los/as trabajadores/as como tales.

“Ahí (por CAI) son todos migrantes, son un desastre las condiciones de esa fábrica” (registro de campo, conversación informal con Silvia, delegada de Naiberger, mayo de 2018). Durante la investigación encontré este tipo de imágenes descriptivas de los/as trabajadores/as de CAI, enunciadas por personas externas como algunas mujeres de la fábrica Naiberger. Estas opiniones concuerdan con los relatos de las entrevistas y con los porcentajes que aparecen en las fuentes obreras de CAI, donde se señala la preponderancia de migrantes entre los/as costureros/as. En la tesis partí de la idea de Abdelmalek Sayad (2008) respecto a que la categoría migrante no se

⁹ Luego, como parte de un giro postestructuralista, Scott (1989) dialoga con las teorías del lenguaje y la Antropología Cultural. Desde allí concibe al género —en analogía con el lenguaje— en cuanto sistema de significados de diferenciación históricamente situados que presentan a las diferencias entre lo masculino y lo femenino como naturales. El género crea y es creado por el lenguaje, por lo que conforma comportamientos sociales.

corresponde con un estatus jurídico en particular, sino que designa una condición social. Así, la condición migrante sería una forma de clasificación que en CAI refuerza determinadas fronteras y estigmatizaciones. Si bien sobre la base de mi investigación puedo estimar que durante el periodo analizado una mayoría de los/as contratados/as en el área de costura efectivamente nacieron en otros países de la región, decidí poner en diálogo estas afirmaciones con la idea de hipervisibilización (Grimson, 2006) de los cuerpos racializados de los/as obreros/as de CAI, considerados categóricamente como personas migrantes. Es decir, en el caso estudiado y atendiendo a un contexto social más amplio, no podemos pensar la condición migrante sin hablar de racialización.

Desde el campo antropológico distintos autores/as piensan sobre la condición migratoria y los procesos de racialización en ella implicados. Claudia Briones (2002, 2008) plantea que, en “el sentido común”, la raza y la etnia ontologizan diferencias sociológicas como si estuviesen basadas en la naturaleza y en la cultura, respectivamente. Así, se tornan “pruebas” verdaderas de los grupos a los que se les atribuyen vínculos biológicos o culturales. En consecuencia, la racialización y la etnificación no constituyen procesos equivalentes. Mientras que la etnificación se basa en marcas culturales que potencialmente se pueden desmarcar, la racialización se apoya en supuestas marcas naturales, lo que inhabilita su desmarcación y potencial fusión con el grupo que racializa y genera, así, jerarquías sociales mucho más rígidas. Estos procesos de alterización que envuelven la racialización y etnificación, en algunos casos se yuxtaponen con discursos acerca de lo “nacional” que configuran un *nosotros* y un *otros* y, de esta manera, refuerzan fronteras simbólicas entre los Estados Nación. Precisamente, se expresa cuando lo “argentino” emerge de su negación de lo indígena y lo mestizo y se asienta sobre una “silenciada e impoluta blancura” (Briones, 2002: 71). Estas marcaciones raciales aparecen en los discursos locales de trabajadores/as de CAI reproduciendo una categorización de los/as nacionales como “blancos/as” y de los/as migrantes, cualquiera sea su país de origen, como “morochos/as”, “negros/as”.

Sergio Caggiano (2021) define la racialización como una forma de clasificación social. De esta manera, el racismo deviene como una operación ideológica que crea

relaciones de desigualdad naturalizando las diferencias sociales¹⁰. En el contexto argentino contemporáneo se configura lo que el autor llama “racismo por apariencia”. La apariencia incluye el color de piel y el fenotipo pero va más allá de ellos, remite a “rasgos visibles que van desde los gestos —mirada, sonrisa— y los movimientos corporales hasta la vestimenta y los accesorios, pasando por los cuidados y afeites en el rostro, el cabello” (2021: 254). Estos rasgos de la apariencia, de manera articulada, indican posiciones en la jerarquía social y actúan “como marcadores en el cuerpo del valor social de las personas” (2021: 255). La valoración de las apariencias, incluyen y excluyen a las personas y grupos, estableciendo rangos de jerarquía.

Retomando a Briones, este autor propone que el racismo por apariencia opera por debajo de lo institucionalizado, de la normatividad. Mientras un crisol produjo “argentinos tipo” (blancos), un segundo crisol, no oficializado, produjo “cabecitas negras”, “pobres en recursos y culturas” (Briones en Caggiano, 2021: 258). En esas categorías deberían encontrar su lugar los/as migrantes de la región. Se activa así, en términos del autor, un oscurecimiento relativo de la condición subalterna que permite un juego de superposiciones (boliviano, pobre, negro, villero). El racismo por apariencia genera, en lo inmediato, segregaciones sociales: la extranjería es vista en el cuerpo y habilita distintos modos de discriminación. El racismo, a la vez, coexiste y se fusiona con otros sistemas de clasificación social y actúa así en la “ambigüedad de las apariencias y en la intersección de las desigualdades” (Caggiano, 2021: 259).

Esta última idea me permite volver al principio de la cuestión. Como he adelantado, el puesto de trabajo que ocupa cada trabajador/a de CAI durante los años investigados depende de algunos de sus rasgos, principalmente vinculados con el género y la nacionalidad. Más allá de eso, la tesis explora cómo la experiencia de trabajo se constituyó de manera interseccional. Es decir, la tarea desarrollada, las relaciones construidas, las problemáticas cotidianas que se presentaron o las formas de organización política se vieron atravesadas por matrices de desigualdad vinculadas a la clase, el género y la racialización, en algunos casos, de manera interseca. En su conjugación radica la complejidad de la experiencia obrera.

¹⁰ Las formas de racialización y los grupos a los que afecta varían a lo largo del tiempo y las geografías. No obstante, tienen importantes elementos propios que la diferencian de otros sistemas de legitimación de desigualdad como la referencia al cuerpo de un otro y su utilización para explicar aspectos socioculturales.

4. Estado de la cuestión

De acuerdo con el objetivo de la investigación y las personas implicadas, la tesis se insertó en el cruce entre los estudios del trabajo y los estudios migratorios. En este aspecto, me propuse recuperar e integrar, dentro de estos dos campos, aquellas investigaciones que adoptasen una perspectiva de género. En un primer momento de este apartado presento el estado del arte de los estudios del trabajo y, en un segundo momento, realizo un rastreo bibliográfico de los estudios migratorios. Luego, recupero cómo influyen los estudios de género en ellos.

En todos los casos, priorizo las investigaciones locales y regionales porque la tesis dialoga con esas ideas. Por último, quiero señalar que la división propuesta tuvo como fin lograr un ordenamiento expositivo. En el trabajo de campo, los enfoques que analiza el apartado encontraron mayor articulación e integración de los problemas que aborda.

4.1. Estado del arte de los estudios del trabajo

Dentro del campo de la Antropología y en el ámbito regional existe un conjunto de estudios que desde los años sesenta abordan la cuestión del trabajo según un enfoque etnográfico (Leite Lopes, 2011; Lins Ribeiro, 2021; Nash, 2008). Luego de varias décadas de desarrollo se consolidó en la región la Antropología del trabajo como campo disciplinar. Una de sus expresiones más reciente es la publicación del Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo (Palermo y Capogrossi, 2020). En dicho texto se ponen a prueba algunas de las características de la perspectiva antropológica a la hora de abordar el mundo del trabajo y las personas que lo habitan, vinculadas con el desarrollo de una mirada holística y desnaturalizadora y con el análisis de las relaciones entre el trabajo y el ámbito doméstico, la comunidad y la región.

Particularmente en Argentina, dos de las investigaciones pioneras que hacen foco en la dimensión de los trabajadores son las de Mabel Grimberg (1991) y Santiago Wallace (1991). Ambas, influenciadas por la perspectiva de Eduardo Menéndez,

centran sus estudios en el análisis de los procesos de salud-enfermedad de trabajadores gráficos y cerveceros, respectivamente (Manzano, 2018). En esta línea de indagación que enlaza el trabajo con las problemáticas de la Salud, se pueden situar los aportes que hace Julio Neffa (2015) desde la Economía del trabajo. En el campo de la Antropología, además de los postulados de Menéndez (2003), cabe destacar el estudio de los modelos de salud de Enrique Perdiguero (2006). Retomando este nudo problemático que vincula la salud con el trabajo, he indagado en los procesos de salud-enfermedad en la industria de la confección (Delmonte Allasia, 2018, 2020a), aspecto sobre el que continúo reflexionando en la presente tesis, de manera particular, en relación al caso de los/as trabajadores/as de CAI. A diferencia de los/as anteriores autores/as, orienté el análisis de la cuestión de la Salud hacia la perspectiva de género.

Es durante el corriente siglo que la Antropología del trabajo se consolida en el país como campo de estudio. Actualmente, retomando la separación propuesta por Mariano Perelman (2017), se pueden identificar dos grandes subgrupos: uno centrado en el estudio de los/as trabajadores/as formales industriales y otro vinculado con trabajos desarrollados por fuera del mercado formal y con experiencias ligadas a la crisis política y económica del año 2001. Dentro del primer grupo (Ciolli, 2021; Cufre, 2019; Giniger, 2014; Palermo, 2017; Soul, 2014; Vogelmann, 2015), la centralidad analítica recae sobre la experiencia obrera, sus prácticas y construcciones de sentido así como sus relaciones cotidianas. Analizan, principalmente, temas vinculados con la conformación de colectivos obreros y procesos de “reconversión productiva”, “extranjerización” o “reestatización”. Dentro del segundo grupo se encuentran investigaciones que tienen como punto en común el interés por tensionar las nociones en torno a la concepción del trabajo (Fernández Álvarez, 2017; Fernández Álvarez y Partenio, 2010; Gorbán, 2014; Perelman, 2017, 2020). A través de las voces de sus protagonistas se pone en cuestión lo legal y lo ilegal, lo legítimo y lo ilegítimo a la hora de ganarse la vida. Incluso se desnaturaliza la categoría misma de trabajo.

La presente investigación se inserta en el campo de estudios de la Antropología del trabajo y dialoga con sus dos tradiciones locales. Si bien analiza un trabajo industrial-formal, propone problematizar tal categorización por cuanto considera que gran parte de la bibliografía antecedente tiene de telón de fondo, la idea de progresividad acerca

del trabajo articulada sobre concepciones dicotómicas que tienden a jerarquizar el mundo social.

Esto último me introdujo en la Historia social, ya que uno de sus principales aportes es poner en discusión la noción tradicional de trabajo, ampliando sus límites y recuperando cómo es entendido por sus contemporáneos/as (Bock, 1991; Davis, 1984; Hall, 2013; Thompson, 1981, 1989). La Historia social contribuye así a valorar otras formas de trabajo no asalariadas consideradas “pre-modernas”, incluso dentro de las formaciones capitalistas. De esta manera, permite disputar aquellos sentidos en torno al trabajo que son construidos sobre el presupuesto de la evolución. Según he adelantado, la tesis recuperó la Historia social ya que se propuso analizar las experiencias de costura teniendo en cuenta su matriz histórica, así como el abordaje específico de este trabajo y sus significados.

Por último, vale destacar que dentro de los estudios del trabajo retomé, en particular, a un conjunto de autores/as locales centrados/as en el análisis de la organización político-gremial de los/as trabajadores/as durante los años contemporáneos al periodo de estudio realizado (Abal Medina, 2011; Abal Medina y Crivelli, 2011; Abal Medina y Diana Menéndez, 2011; Longo, 2012). Se destacan del conjunto aquellas investigaciones que estudiaron la industria de la confección en particular (Barattini, 2010; Caggiano, 2014; Egan, 2019; Pascucci, 2011). En el Capítulo 5, estos análisis me sirvieron para abordar los emergentes en torno a las formas de organización política que llevaron adelante los/as costureros/as en momentos puntuales de la historia de la fábrica.

4.2. Estado del arte de los estudios migratorios latinoamericanos

Los movimientos de personas que migran a la Argentina provenientes de países limítrofes y de Perú han sido estudiados en las últimas décadas desde distintas perspectivas y disciplinas. Algunas investigaciones centran su mirada en los cambios de la legislación en materia migratoria y dan cuenta de las transformaciones que produjo para los/as migrantes la Ley de Migraciones 25 871, sancionada en 2004 a partir de un enfoque de derechos (Courtis, 2009), y en el posterior punto de inflexión

que significó la política migratoria desplegada durante la presidencia de Mauricio Macri desde finales del 2015 (Gil Araujo, 2019).

Otros estudios prestan su atención a las experiencias y perspectivas de los/as protagonistas, estableciendo puentes entre las historias personales, sus vidas cotidianas y el contexto social. Estas pesquisas privilegian diversas temáticas como los vínculos y prácticas comunitarias, las experiencias de mujeres migrantes detenidas, las trayectorias educativas de las personas jóvenes migrantes, las identidades o los procesos de etnificación o racialización de distintos grupos migratorios que tienen como destino Argentina (entre otras, Canevaro y Gavazzo, 2009; Caggiano 2014; Grimson 1997; Magliano, 2007, 2009; Mallimaci Barral, 2011a, 2012; Rodríguez, 2017; Rosas, 2010; Zenklusen, 2020).

Asimismo, existe un nutrido conjunto de investigaciones con el que la tesis dialoga referido específicamente a la inserción laboral de los/as migrantes, ya sea al tratar la conformación de nichos de trabajo, los procesos de movilidad social y la problemática del trabajo informal o la articulación entre la condición migratoria y la de clase. La dimensión laboral ha sido medular en la constitución del campo de los estudios migratorios y, con el paso del tiempo, su análisis se ha ido complejizando (Jiménez Zunino y Trpin, 2018). Es de destacar que los estudios del trabajo y los estudios migratorios presentan cruces y puntos en común, ya que la migración hacia Argentina se ha considerado históricamente una migración laboral.

Dentro de esta tradición, que vincula la migración con el trabajo, se han formulado conceptos analíticos como los de “mercados duales” o “economías étnicas” en los que es preciso detenerse dado el tema y las preguntas de investigación que propongo en la tesis. De acuerdo con el recorrido realizado por Cecilia Jiménez Zunino y Verónica Trpin (2018), inicialmente los estudios que analizan los procesos migratorios como un fenómeno de clase enfatizaron su dimensión económica. En este sentido, muchos de ellos se han centrado en la conformación de mercados duales o segmentados de trabajo. Desde los enfoques duales, el mercado de trabajo se dividiría en un segmento estable ocupado por mano de obra nacional y otro segmento de menor estabilidad y calificación donde se emplea mano de obra inmigrante.

En cambio, en la presente tesis exploré los tránsitos que realizan tanto trabajadores/as migrantes como nativos/as entre el segmento informal y formal de la confección. En esta línea, uno de sus aportes es dar cuenta de la inserción de migrantes en espacios formales así como de nativos/as en ámbitos informales y, sobre todo, que en las trayectorias laborales analizadas lo formal y lo informal no se perciben como dos mundos excluyentes ni contrapuestos.

Como he adelantado, algunos/as autores/as locales han recurrido a los conceptos de “economías étnicas”, “enclaves étnicos” o “etnificación” para analizar de qué modo lo/as inmigrantes, a través de las redes migratorias, durante las últimas décadas, se fueron conformando en la fuerza laboral predominante en ciertas actividades, en muchos casos, como expresión de un proceso de movilidad social ascendente. Algunos de estos estudios utilizan el concepto de “empresariado étnico” para definir este nuevo grupo de migrantes. Son ejemplos de este fenómeno la producción hortícola, la construcción, la producción de ladrillos y la industria textil (Benencia, 2005, 2010, 2012*a*, 2012*b*; Benencia y Karasik, 1994; Benencia, Ramos y Saluso, 2016; Del Águila 2009; Mera, 2012; Pizarro, Fabbro y Ferreiro, 2009, 2014; Trpin y Vargas, 2005; Vargas, 2005). En particular, el estudio de Carolina Mera (2012) utiliza las nociones de “empresariado” y “enclave étnico” para analizar la inserción de la comunidad coreana en la industria de la confección en la ciudad de Buenos Aires, a finales del siglo XX¹¹.

Dentro de estos estudios, la noción de “bolivianización” de la horticultura como un caso de movilidad ascendente desarrollada por Roberto Benencia ha sido fundamental. Benencia se especializa en la inserción de migrantes bolivianos/as en la horticultura bonaerense y denomina “escalera boliviana” al mecanismo de ascenso de algunos/as peones/as que llegan a convertirse en propietarios y comercializadores de hortalizas accediendo así a los “peldaños” más elevados (2012*b*: 16). A través del análisis de la conformación de estos “nichos de trabajo” migrantes que posibilitan la movilidad social a partir de un patrón de inserción segmentada, se puede dar cuenta de los

¹¹ El concepto de “enclave” incorpora la variable espacial por cuanto supone la concentración geográfica de migrantes que contratan coétnicos/as y, con frecuencia, comparten el origen con los/as consumidores/as (Benencia, Ramos y Saluso, 2016; Portes y Jensen, 1989). En cambio, a través del concepto de “etnificación” se resalta que, más que una segmentación horizontal del mercado de trabajo y una etnificación de clase, lo que existe en algunos sectores como la construcción es una etnificación vertical por oficios (Trpin y Vargas, 2005; Vargas, 2005).

márgenes de acción que tienen los/as migrantes. Los “nichos” funcionan como estrategia para resguardo y protección de los/as migrantes frente al mercado de trabajo secundario, no obstante, la inclusión en ellos es desigual y diferenciada (Benencia, 1997; Mallimaci Barral, 2016).

La noción de “economía étnica” dialoga con esta tesis debido a que en las últimas décadas ha sido ampliamente utilizada en los análisis que explican la inserción laboral de migrantes en determinados sectores de la economía, tal es el caso en Argentina de los/as migrantes coreanos/as y bolivianos/as en la costura. Por este motivo, me interesa señalar que el concepto surgió en Estados Unidos en los años setenta y ha recibido diversos cuestionamientos, especialmente desde el enfoque transnacional¹². Estas visiones críticas ponen el énfasis en la circulación y la movilidad de las personas en contraposición al enclave, entendido como un espacio fijo y encapsulado. Además, resaltan la agencia de los actores y muestran que las redes y acciones de los/as migrantes traspasan los límites legales entre lo formal y lo informal. En suma, estas conceptualizaciones destacan la porosidad, la expansibilidad y la fluidez de las “economías étnicas” (Guell, Parella y Valenzuela García, 2015).

Más allá de la pertinencia de la mirada crítica reseñada, considero que fueron estos conceptos los que despertaron algunas de las preguntas exploratorias al inicio de la investigación respecto al vínculo entre los/as migrantes y el trabajo en la confección. A diferencia de los hallazgos de Benencia, en las historias puntuales analizadas encontré recorridos laborales múltiples que no representaban necesariamente una movilidad ascendente en la confección. Gracias a estos emergentes abiertos por el trabajo de campo, las respuestas a aquellos interrogantes iniciales, así como la formulación de nuevas preguntas, habilitaron reflexiones que expresan mayores alianzas con los estudios posteriores.

Luego de los abordajes de tono economicista, las investigaciones que vinculan la migración con el trabajo incorporaron la cultura como un elemento central. En este giro epistemológico la noción de experiencia formulada por Thompson —ya presentada— resultó de mucho valor. Asimismo, de la mano de los estudios feministas se introdujo el género en la experiencia de clase.

¹² Para un desarrollo del enfoque transnacional ver Nina Glick Schiller, Linda Blash y Cristina Szanton Blanc (1995) y Claudia Pedone (2010).

Por eso, la perspectiva interseccional desarrollada anteriormente subraya la necesidad de visibilizar las distintas formas de discriminación y de comprender las clases en cuanto relaciones sociales. Así, los debates en torno a la movilidad social migrante han considerado —además del género, la raza y la edad— otros condicionantes como la educación y las dinámicas intrafamiliares (Jiménez Zunino y Trpin, 2018), aspectos que serán retomados y analizados a partir de las trayectorias laborales migrantes en el Capítulo 6 de la tesis¹³.

Por último, quiero mencionar específicamente al trabajo de Verónica Gago (2014a, 2014b, 2018) con el que la tesis dialoga. Su análisis contemporáneo sobre las mutaciones del neoliberalismo parte de examinar los vínculos entre la Feria La Salada, los talleres textiles y las villas, pobladas principalmente por comunidades migrantes. La autora reflexiona sobre la superposición de la racionalidad neoliberal con las prácticas comunitarias y cómo eso deriva en la producción de un “neoliberalismo desde abajo”, plasmado en economías abigarradas, barrocas. En los talleres textiles, señala, conviven una mixtura de racionalidades y formas de explotación extrema con “prácticas comunitarias” que, si bien se creían obsoletas, en articulación con una racionalidad neoliberal dinamizan la economía e impulsan y amplían nuevas formas de consumo popular. De acuerdo con Gago, el origen migrante de la fuerza de trabajo crea nuevas prácticas que mutan las coordenadas clásicas referentes al trabajo, entendido como formal, masculino e individual (sin familia). A lo largo de la tesis, retomo su definición del trabajo informal porque deja a un costado interpretaciones victimistas y concepciones dicotómicas sobre lo formal/informal. Si bien, a diferencia del objeto de esta autora, mi investigación surgió a partir de un estudio de caso de una fábrica registrada y de las voces de sus trabajadores/as, los planteos teóricos de Gago resultaron reveladores para concebir las trayectorias laborales —analizadas al final de este trabajo— móviles o circulares y, finalmente, poner en cuestión la visión tradicional del trabajo formal.

¹³ En escritos anteriores he analizado los vínculos entre las inserciones laborales, los proyectos migratorios, las trayectorias educativas y las desigualdades de género de algunos/as de los/as trabajadores/as de CAI entrevistados/as (Delmonte Allasia, 2021). También respecto a otras experiencias migrantes (Delmonte Allasia y Lemme, 2018).

4.3. Los aportes de la perspectiva de género a los estudios del trabajo y los estudios migratorios

Desde los años 70 y 80, y con más fuerza en los 90, tomaron impulso en las ciencias sociales algunas investigaciones que, en principio, se preocuparon en tono descriptivo por las condiciones históricas de las mujeres —hasta el momento relegadas en la mayoría de los estudios— y, luego, por los géneros entendidos en su carácter relacional, desigual y constitutivos de la subordinación de las mujeres (Rubin, 1996; Scott, 1996). El desarrollo de los estudios de género y feministas implicó rupturas epistemológicas, teóricas y metodológicas en las distintas disciplinas al cuestionar los datos indagados, las preguntas formuladas y los roles de género puestos en juego en la investigación académica.

Como parte de este proceso, la perspectiva de género contribuyó a los estudios del trabajo y migratorios debido a que, además de visibilizar las condiciones laborales que, históricamente, el mercado había dispuesto para las mujeres y las personas migrantes, desvió el campo de investigación hacia la conciliación del trabajo productivo con el reproductivo, la cuestión generacional y las sexualidades e introdujo nuevos interrogantes sobre los motivos y las modalidades de los movimientos migratorios. Así, los estudios de género reflexionaron en áreas ya estudiadas anteriormente pero desde perspectivas androcéntricas y estimularon el análisis crítico sobre personas, espacios y tareas que no habían sido tomados en cuenta por los estudios clásicos.

Resulta pertinente aquí recuperar la distinción que hace Ana Mallimaci Barral (2017) entre el género como objeto de investigación y como perspectiva de análisis. El género como variable de análisis es una categoría abierta a sentidos que pueden cambiar de acuerdo a la situación analizada. En la presente investigación, adopté el género no solo como categoría analítica, sino principalmente como perspectiva abierta que posibilitara análisis “generizados”. Así concebido, el género atravesó las distintas etapas de la tesis y disparó preguntas sensibles al género pero en los sucesivos nudos problemáticos. En consecuencia, uno de los ejes articuladores de la investigación se ocupó de analizar cómo influyen los condicionantes de género en las distintas dimensiones de la experiencia obrera.

Como señala Nora Goren (2017), el aporte central de la economía feminista para los estudios del trabajo consiste en introducir el género como categoría estructural del análisis, lo cual muestra que varones y mujeres se insertan de manera desigual en el mercado de trabajo y tienen distintas responsabilidades en los espacios productivos y reproductivos. Tanto es así que las calificaciones de las tareas que se presentan “neutrales” funcionan como mecanismos invisibles que promueven desigualdad de género al asignar a las mujeres los puestos de menor reconocimiento social y salarial. Esta vinculación —que dista de ser neutral— entre tareas sin calificación y mujeres puede pensarse también como forma de promover la desigualdad entre los/as migrantes. A la hora de estudiar las condiciones generales de la industria textil, resultaron un antecedente clave aquellas investigaciones que incorporaban las variables sexo-genéricas al análisis cuantitativo del mercado de trabajo en general y al de la confección en particular (Binstock y Cerrutti, 2011; Cerrutti y Maguid, 2006; Goren, 2017; Lieutier y Degliantoni, 2020; Novick, 2010). Retomando estos estudios, en publicaciones anteriores (Delmonte Allasia 2020*b*) y con mayor profundidad en el Capítulo 1 de la tesis analizo —en términos cuantitativos— la feminización de la mano de obra registrada en la industria de la confección a nivel nacional, entre 2003-2016. En los capítulos siguientes avanzo hacia la problematización de la costura entendida como tarea “femenina” y de “baja calificación”.

Es preciso destacar que, de acuerdo con Paula Varela (2020), en los estudios del trabajo contemporáneo la mayoría de las investigaciones que analizan los vínculos entre el género y el mercado laboral se centran en los niveles del mercado de trabajo, las ramas de actividad o los sindicatos. En cambio, la pregunta acerca de cómo se articulan el género y la clase en los lugares de trabajo ha sido explorada en menor medida. La investigación de Martha Roldán (2000) sobre los años noventa fue pionera en ese camino. Allí, la autora articuló la clase y el género desde las ciencias sociales para indagar en los vínculos entre las transformaciones en las formas de organización del trabajo y las asimetrías de género en la industria automotriz-autopartista argentina. Asimismo, en varios de los estudios anteriormente citados se recuperaron la perspectiva de género (Fernández Álvarez, 2017; Fernández Álvarez y Partenio, 2010; Gorbán, 2014) y el estudio de las masculinidades (Palermo, 2017).

En el campo de los estudios del trabajo con perspectiva de género, la tesis también se conecta con aquellas autoras enfocadas en la cuestión de la organización político-gremial y en cómo afectan las tareas de cuidado a la organización sindical de las mujeres en el periodo de estudio (Aspiazu, 2014; Gorbán, González, Wyczykier y Anigstein, 2011; Pautassi, de Hernández, Flores Beltrán, Lobato, Ronconi, Vidal, Micale, Balardini, Gherardi y Ramírez, 2021). Así, en el Capítulo 4 indago las características de la participación de las mujeres en los conflictos políticos que se desarrollaron en CAI y los modos de construcción generizada de las luchas (por ejemplo, en sus discursos y reivindicaciones).

En la disciplina histórica, la perspectiva de género permitió visibilizar a las mujeres y sus problemáticas específicas en el mundo del trabajo, reconstituyendo su presencia y accionar en los distintos ámbitos públicos. Luego, este ejercicio resultó insuficiente y las feministas comenzaron a analizar el significado del género en el pasado (D'Antonio y Scheinkman, 2015). En este sentido, un conjunto de estudios locales de los últimos años articulan la historia social con la perspectiva de género, contribuyendo a la conformación de una historia que se focaliza en la participación de las mujeres en los distintos espacios de la vida social y pone en valor las relaciones genéricas de la clase trabajadora, analizando sus dimensiones sociales, económicas, políticas y culturales (Andújar, 2014; Barrancos, 2010; D'Antonio, 2000, 2013; Lobato, 2007; Palermo, 2016; Pita, 2013; Scheinkman, 2016, 2021). Dentro del campo de la historia social con perspectiva de género, las investigaciones realizadas por la historia reciente, según apuntan Andrea Andújar y Débora D'Antonio (2020), se encuentran en pleno proceso de maduración. En particular desde los años ochenta, las historiadoras identifican tres ejes de estudio: uno centrado en el cierre de fábricas y en la privatización de empresas públicas; otro en el movimiento de desocupados/as y sus novedosas formas de protesta y, el último, en el auge del activismo sindical y sus vínculos con el feminismo.

Mención aparte merecen las investigaciones locales que trazan la genealogía histórica de la industria de la confección y sus trabajadoras desde una perspectiva de género, las cuales serán recuperadas principalmente en el Capítulo 1 de la tesis (Acha y D'Antonio, 2000; Mitidieri, 2018, 2021; Nari, 2002; Norando, 2020; Norando y Wertheimer Becich, 2018; Pascucci, 2007). De todos estos aportes, me interesa

destacar el de Omar Acha y Débora D'Antonio (2000), quienes exploraron la participación femenina en las luchas sindicales de mediados de los años treinta en el gremio textil y de costura y consiguen visibilizar tempranamente el rol protagónico de las mujeres en la acción política y, por esta vía, desestabilizar las miradas que masculinizan a la clase obrera y sus luchas. Recuperando parte de estas inquietudes, he escrito un capítulo (Delmonte Allasia, 2020c) sobre la organización y acción política de las mujeres trabajadoras de fábricas de confección durante el corriente siglo en un libro que se propone visibilizar algunas experiencias de autonomía de las mujeres, estableciendo como hilo conductor la política (D' Antonio, Grammatico y Valobra, 2020).

Vale destacar que en los últimos años se desarrolló un amplio conjunto de investigaciones con perspectiva de género referidas al empleo doméstico y las tareas de cuidado, constituyendo nuevos campos de estudio. En buena medida, analizan las particularidades de distintos empleos vinculados con el universo de los cuidados (servicios de limpieza, cuidado de personas, enfermería o servicios de cuidado personal); así como la articulación de trabajos remunerados con las tareas de cuidado no remuneradas (Arango, 2016; Arango y Moliner, 2011; Esquivel, Jelin y Faur, 2012; Gorbán, 2015; Gorbán y Tizziani, 2015; Gutiérrez-Rodríguez, 2013; Hirata, 2016; Piscitelli, 2016; Rodríguez Enríquez, 2014; Rodríguez Enríquez, Marzonetto y Alonso, 2019; Soares, 2016). Estas pesquisas contribuyeron a visibilizar y problematizar los empleos remunerados naturalizados como “femeninos” por corresponderse con tareas asociadas a la reproducción doméstica. Además, permitieron dar cuenta de las múltiples jerarquías de poder — articuladas con el género— que los atraviesan, tales como la clase, la raza, la etnia y el origen migratorio (Arango, 2016; Mallimaci Barral, 2016).

Como he adelantado, el rol de las mujeres y de las construcciones genéricas han tomado relevancia también en los estudios migratorios. Las autoras pioneras repusieron el protagonismo de las mujeres en las migraciones y cuestionaron los binomios de género clásicos presentes también en los estudios migratorios (entre otras, Hondagneu Sotelo, 2011; Mahler, 1999; Pessar, 1999; Sassen, 2003). Desde allí se abre un profuso campo de estudios que relaciona el género y las migraciones desde dimensiones diversas.

En Argentina, sobresalen los estudios migratorios que abordan los temas en torno a la organización familiar, particularmente desde una mirada transnacional (Gil Araujo y Pedone, 2014; Zenclussen, 2019), y aquellos que indagan en la problemática del trabajo desde una perspectiva de género; estos últimos constituyeron un antecedente clave para la presente tesis. Desde una mirada cuantitativa (Cacopardo y Maguid, 2003; Cerrutti, 2017; Cerrutti y Maguid, 2006; Pacecca, 1999), uno de los primeros estudios que vinculó el género con las migraciones fue el de María Inés Pacecca (1999), quien examinó las características sociolaborales de las mujeres migrantes provenientes de Bolivia, Perú y Paraguay residentes de la Ciudad de Buenos Aires durante la década del 90. De los estudios que incorporan una mirada cualitativa (Jelin, 1976; Magliano, 2015; Mallimaci Barral, 2011*b*, 2016, 2018; Rosas, 2013), di preponderancia a los que abordan, bajo una perspectiva de género, las trayectorias laborales de varones y mujeres migrantes en determinados trabajos, por ejemplo, los costureros peruanos en Córdoba o las enfermeras migrantes en CABA (Magliano, 2015; Mallimaci Barral, 2016, 2018).

No quiero dejar de mencionar que los estudios migratorios también han ahondado en los debates sobre el cuidado anteriormente señalados (Gil Araujo y González, 2012; Herrera, 2013, 2016; Mallimaci Barral, 2016; Mallimaci Barral y Magliano, 2018; Orozco, 2009; Rodríguez Enríquez, 2019). Entre otros temas, analizan lo que se ha denominado “cadenas globales del cuidado” en referencia a las migraciones transnacionales de mujeres que en el país de destino se emplean en trabajos de cuidados remunerados dejando sus propios hogares en el país de origen al cuidado de otras mujeres. Asimismo, refuerzan la idea de que con el neoliberalismo no solo se globaliza la producción de mercancías, sino también la reproducción de la fuerza de trabajo que garantiza dicha producción (Fraser, 2015)¹⁴.

El recorrido realizado en lo que a bibliografía se refiere, pone en primer plano que las estudiosas del género citadas propusieron una verdadera transformación de las disciplinas históricas y las ciencias sociales al poner en cuestión sus categorías tradicionales y demostrando que el mundo del trabajo y los procesos migratorios son fenómenos determinados por las relaciones de género como un principio estructurante, antes que una mera variable analítica.

¹⁴ Algunas autoras como Arlie Hochschild (2008) hablan de “cadenas globales de afecto” para resaltar el costado emocional de los trabajos del cuidado y, por tanto, los costos sentimentales en juego.

Tal como ya mencioné, bajo una perspectiva de género, mi investigación y luego esta tesis encararon los distintos temas (mercado de trabajo, organización de la producción, experiencia laboral, práctica sindical) formulando preguntas generizadas. Asimismo, concibiendo una concepción amplia del trabajo que tuviera en cuenta: tanto el desarrollo de las tareas productivas, realizadas principalmente en la fábrica, como de las reproductivas, realizadas principalmente en los hogares. La problemática del cuidado recorre así la tesis de manera transversal, debido a que afectó de diversas maneras las trayectorias laborales, las experiencias de trabajo de las costureras y sus posibilidades de organización política, por cuanto debieron conciliar las tareas domésticas y de cuidado con el trabajo remunerado en una fábrica que tuvo nulas consideraciones al respecto.

5. Organización de la tesis

La tesis está organizada en seis capítulos. En el primero, indagué en clave histórica y sociológica sobre las características de la industria de la confección y su mano de obra. Realicé una genealogía del desarrollo de la industria a través de la bibliografía historiográfica que pone en el centro de estudio a las costureras en Argentina, desde mediados del s. XIX hasta finales del s. XX. Al adentrarme en el periodo 2003-2016, relevé los principales análisis sociológicos y económicos que me permitieran establecer los procesos de tercerización y de informalidad característicos del sector. Asimismo, repasé los sindicatos que intervienen en el gremio de la confección y los convenios colectivos de trabajo que afectan específicamente a los/as costureros/as. Entre los aportes del capítulo, destaco un análisis comparativo de los salarios del sector y un estudio de la tasa de feminización durante todo el periodo, datos que son puestos en serie con la inserción de migrantes limítrofes y su distribución por género.

En el segundo, tercero, cuarto y quinto capítulo el análisis se centró en el estudio de caso de CAI, realizado principalmente a partir del trabajo de campo. En el segundo capítulo, en contacto con la historia reciente del sector, reconstruí la memoria de la fábrica entre 2003 y 2016 y analicé cómo fue la organización del proceso productivo. Uno de los aportes del capítulo consiste en develar las segregaciones por género y nacionalidad de los puestos de trabajo y cómo ellos son valorados y jerarquizados.

En el tercer capítulo describí con minuciosidad un día de trabajo en la *máquina* y la labor de costura, dando cuenta de su materialidad. Como parte de ese relato, también reconstruí las estrategias patronales para medir y cuantificar la productividad en la confección. El capítulo contribuye a conmensurar el trabajo en la costura y a visibilizar y analizar sus formas generizadas de aprendizaje en pos de problematizar su conceptualización como una tarea de “baja calificación”.

En el cuarto capítulo exploré las condiciones de trabajo y cómo afectaron la salud de los/as trabajadores/as. Además, incorporé dos elementos que considero relevantes para el análisis de la experiencia laboral: las estrategias de control patronal, la disciplina fabril y los resquicios de sociabilidad obrera allí posibles.

En el quinto capítulo me ocupé de la trama más conflictiva de la experiencia obrera mediante la reconstrucción y el análisis de dos procesos de organización político-gremial protagonizados por un grupo de costureros/as activistas. La investigación develó que los procesos de organización colectiva se desarrollaron de manera generizada, cuáles fueron las conquistas conseguidas y los discursos puestos en juego. A través de los conflictos pude ahondar en las desigualdades obreras basadas en la condición migratoria y también visibilizar aquello que no fue incluido en las reivindicaciones colectivas.

Finalmente, en el sexto capítulo expuse y analicé cuatro trayectorias laborales de costureros/as de CAI. Tomando las experiencias de dos migrantes, exploré los vínculos entre la inserción laboral de la costura y los procesos migratorios. De igual importancia, abordé las tensiones cotidianas entre el trabajo de costura y las tareas domésticas y de cuidados que vivenciaron otros/as dos costureros/as con hijos/as a cargo. Ahondar en sus biografías, me permitió ampliar la experiencia de trabajo hacia la vida cotidiana por fuera de la fábrica, obteniendo una visión más holística.

La pregunta que guió la tesis y que recorre los seis capítulos se orientó a analizar de qué manera las múltiples dimensiones del trabajo en la costura están atravesadas por clivajes de género y de nacionalidad. Dichos clivajes, además de estructurarlas, promueven, en paralelo, experiencias obreras diversas.

CAPÍTULO 1. Puentes entre la industria de la confección y una fábrica de chombas

1. Historia de la industria de confección en Argentina y sus trabajadoras

La costura era el principal oficio disponible para las mujeres a mediados del siglo XIX. Existen distintas fuentes de la época que señalan su presencia y en el Censo de Población de Buenos Aires de 1855, el 80% de las mujeres trabajadoras se identificaban como costureras o empleadas en el servicio doméstico (Sábato y Romero, 1992).

En la década que va desde 1852 a 1862, de acuerdo con la investigación de Gabriela Mitidieri (2018, 2021), el trabajo de costura fue desempeñado por hombres y mujeres en sastrerías, “roperías” y talleres-tiendas de modistas. La ropa realizada en sastrerías y roperías estaba orientada a un público masculino. Mientras que en las primeras se producía ropa a medida, en las roperías las prendas ya estaban confeccionadas y, por lo tanto, los precios eran más accesibles. Estos espacios eran conducidos por varones “maestros sastres” que formaban aprendices también varones y contrataban mujeres costureras con experiencia. Las tareas para varones y mujeres eran diferentes. Los sastres se encargaban del corte y de las prendas grandes y las mujeres cosían los pantalones ya cortados. En cambio, en las tiendas-talleres se producía principalmente indumentaria a medida para el consumo de mujeres. Allí trabajaban mujeres modistas, costureras y aprendizas. Más allá de las habilidades necesarias, similares para sastres y modistas, el trabajo del sastre tenía un mayor reconocimiento social y económico.

De acuerdo con la autora, la costura excedía a los espacios señalados. Las clases adineradas contrataban “mucamas” y “sirvientas” con conocimientos de costura y también algunas mujeres se dedicaban a la enseñanza de la labor. Además, muchas otras adultas, jóvenes y niñas cosían de manera no remunerada en sus propios hogares o en instituciones de beneficencia (Mitidieri, 2021).

La máquina de coser ingresó a la Argentina en 1854 pero, en el periodo analizado por Mitidieri, tenía una escasa presencia en los talleres, en donde la costura se realizaba

principalmente de manera manual, con hilo y aguja. No obstante, la mecanización de la costura en los distintos espacios de trabajo no fue homogénea.

Hacia finales de la década de 1850 y principios de 1860, un conjunto de mujeres fue contratado para realizar el trabajo de la costura desde sus hogares. El trabajo a destajo¹⁵ y estandarizado aumentó conforme avanzaban los conflictos bélicos de la época (Batalla de Cepeda, 1859 y Batalla de Pavón, 1861), gracias a la demanda de uniformes para el Ejército que realizaba el Estado y a la incipiente difusión de las máquinas de coser. En este proceso, sastres y empresarios emplearon principalmente a mujeres que combinaron el trabajo de la costura —realizado desde sus casas— con las tareas domésticas. Esto tuvo como consecuencia la descentralización del trabajo del taller hacia las casas y la división de las tareas comprendidas en el proceso de producción de ropa. En este contexto, Mitidieri (2021), señala un quiebre entre el oficio artesanal realizado por sastres para confeccionar ropa a medida y el trabajo mecánico realizado a destajo, por fuera del taller, en el que ya no se solicitaba calificación.

De acuerdo con estas experiencias que pusieron a las mujeres como protagonistas de la confección, desde los inicios de la rama, se fueron desarrollando ciertas representaciones que brindan una imagen de la costura como una tarea y habilidad “naturalmente” femenina. Esta cristalización se construyó a pesar de la instrucción y capacitación que las costureras recibían. Es así que, a mediados del siglo XIX, comprender la costura como una actividad de mujeres obstaculizó la posibilidad de concebirla como un trabajo (Mitidieri, 2021).

A finales del siglo XIX, según la investigación realizada por Silvina Pascucci (2005), la mayoría de mano de obra de la confección era domiciliaria y estaba conformada por mujeres que trabajaban en sus propias casas. Asimismo, la industria del vestido era una de las ramas manufactureras con mayor cantidad de establecimientos. En cada uno de ellos se empleaban pocas trabajadoras que realizaban solo algunas partes del proceso productivo. El desarrollo del régimen de la industria en la confección fue lento y dificultoso, situación vinculada principalmente con el retraso de la mecanización en la rama, argumenta la autora. La posibilidad de contratar mano de

¹⁵ El pago se realiza por prenda, es decir, depende de la cantidad producida y no del tiempo necesario para la producción. La modalidad a destajo, en términos generales, contribuye al aumento de la autoexplotación del/la trabajador/a.

obra a cambio de bajos salarios y cumpliendo largas jornadas laborales resultaba conveniente en términos de productividad, por lo que también retrasó la mecanización. Otro de los elementos se relacionaba con la dependencia del trabajo estacional y de las modas.

A inicios del siglo XX se mantenía la composición altamente femenina ya señalada. Siguiendo a Verónica Norando (2020), se puede deducir del Censo de la Ciudad de Buenos Aires de 1909 que el 79% de la fuerza laboral en la industria textil era femenina. Es fundamental señalar que, ese mismo año, las mujeres (muchas de estas niñas) percibían un salario que representaba menos de la mitad que el de los varones. Además, a diferencia de los varones, al salir de las fábricas las costureras continuaban trabajando de manera no remunerada en las tareas de sus hogares.

En la década del treinta, los cambios en el mercado internacional vinculados con la crisis capitalista de 1929, sumados a la aplicación de políticas de protección aduanera, promovieron el proceso de industrialización por sustitución de importaciones, especialmente en las industrias livianas. De acuerdo con Omar Acha y Débora D'Antonio, constituyó “un momento de configuración y de tránsito en las identidades obreras, así como de profundización de la experiencia de esta clase social con la modernidad capitalista” (2000: 231) que fue acompañado por una creciente sindicalización y movilización.

La industria textil y del vestido fue una de las más pujantes del período. Emergieron unidades productivas más grandes que implicaron una mayor mecanización del proceso de producción, así como la concentración de la mano de obra. Estos talleres eran pocos en cantidad pero contaban con un volumen de producción más elevado, y ello expresaba un proceso de centralización del capital (Pascucci, 2005). No obstante, el desarrollo de la rama fue desigual debido a que las fábricas grandes y medianas coexistieron con los pequeños talleres que continuaban en pie (Norando y Wertheimer Becich, 2018). También tuvieron un rol importante los grandes talleres de los Institutos de Beneficencia de la Iglesia católica donde mujeres y niños/as confeccionaban ropa (Pascucci, 2007).

En este momento de inflexión para la industria, se transformó el proceso de trabajo en la confección y las mujeres siguieron siendo las principales asalariadas del sector.

Para mediados de la década del treinta, en pleno auge de la industria, ellas constituían el 63,9% de la mano de obra de la rama textil (Norando y Wertheimer Becich, 2018). A lo largo de todo el periodo, continuó teniendo un rol central el trabajo a domicilio y, en él, las mujeres (Pascucci, 2007).

Acha y D' Antonio indagan cómo se representaron (a través de ausencias y presencias) las subjetividades femeninas en los procesos de lucha del gremio textil y de costura en los años treinta. Los/as autores/as muestran que la construcción de lo masculino como la subjetividad unívoca y universal de la vida sindical no fue ni absoluta ni estable. En muchos casos, las mujeres tuvieron una participación activa y protagónica en las huelgas y luchas textiles de la época y ellas se hicieron presentes en las fuentes históricas, a pesar de los discursos androcéntricos que imperaban incluso en los espacios sindicales. En tal sentido, concluyen que la experiencia de clase fue “múltiple y cambiante, que no presuponía subjetividades estables, sino que se definían en los conflictos y los discursos de clase, de etnicidad y de género” (2000: 266).

Uno de los casos que representa el proceso de industrialización de la industria textil y de calzado es la Fábrica Argentina de Alpargatas, conformada como una de las grandes empresas del período 1880-1960. Mariela Ceva (2010) pone en evidencia la importancia de la familia y la mano de obra extranjera proveniente de países europeos en el proceso de industrialización textil. La historiadora analiza los casos de Alpargatas y Algodonera Flandria y muestra que las redes de relaciones interpersonales —atravesadas por lazos de parentesco y étnicos— fueron fundamentales en los ambientes laborales de la época, en los procesos de ingreso a las fábricas, en las estrategias de movilidad y como estructurantes del colectivo de trabajadores/as al interior de las fábricas.

Un punto a destacar fue la sanción de la Ley de Trabajo a Domicilio en 1941, surgida principalmente como forma de regular el sector textil¹⁶. Desde mediados del siglo XX, la costura a máquina continuó desarrollándose como una actividad remunerada que se desenvolvía en el ámbito doméstico, una forma de trabajo a domicilio. Esto fue

¹⁶ La ley 12 713 continuó afectando al trabajo a domicilio en el periodo estudiado. En ella sobresale el doble rol del/a tallerista como empleado/a y empleador/a así como la “responsabilidad solidaria” entre los eslabones superiores de la cadena de producción. Para un mayor desarrollo sobre la ley consultar Lieutier (2010: 113-129). Para un análisis sobre el rol del Estado y las instituciones laborales en el tratamiento de la cuestión laboral entre 1900-1955, ver Lobato y Suriano (2014).

posible, en parte, por la creciente difusión de las máquinas de coser Singer en los talleres de costura y en los hogares. Su éxito se debió a publicidades novedosas y a la posibilidad de pago en cuotas (Pascucci, 2006). Asimismo, la Fundación Eva Perón (1948-1955) distribuyó de manera masiva máquinas de coser similares a la emblemática en hogares de las clases populares. Acompañando este proceso, se abrieron en el país distintas fábricas de máquinas de coser domésticas que tuvieron una significativa producción durante los años cincuenta y sesenta. El acceso relativamente sencillo a las máquinas de coser, sumado a que no requieren demasiada energía para funcionar, aún hoy permite desarrollar la costura en el ámbito doméstico.

Con las políticas neoliberales que comenzaron desde la dictadura militar de 1976, se desestructuró el proceso de sustitución y la industria de bienes de capital se deterioró. En la industria de la confección esto se expresó en una considerable retracción que se acentuó luego con la apertura importadora (Aspiazu, Manzanelli y Schorr, 2011).

En el plano regional, desde los años setenta en América Latina y el Caribe se profundizó la flexibilización laboral y la transferencia de ingresos desde la clase obrera hacia el capital. Como parte de este proceso, se extendió la informalización y el desempleo, emergieron nuevas formas de subcontratación y externalización del trabajo y se intensificó la precarización de las condiciones laborales y de vida de los/as trabajadores/as (Capagrossi e Izquierdo, 2021).

En los países centrales, desde mediados de los años noventa, según el análisis realizado por Jerónimo Montero Bressán (2020), se liberalizó el comercio de la industria de la indumentaria (tardíamente en relación con el resto de los sectores económicos). Esto generó, en el plano internacional, el aumento de la competitividad y la reducción de los precios. En consecuencia, el consumo de ropa se incrementó y la moda se masificó. Este proceso se plasmó en los distintos acuerdos internacionales. En el 2005 se eliminaron los aranceles y se permitió el traslado de la producción desde los países centrales hacia los periféricos de manera directa y masiva. La industria de confección tiene ciertas características que permiten organizar la producción y localizarla espacialmente de manera tal que se reduzcan los costos. Entre ellas, el autor señala la posibilidad de subdividir la producción en etapas, la facilidad en el transporte de los productos intermedios y terminados, el proceso productivo con mano de obra intensiva y la baja calificación necesaria para coser.

Así, las empresas más importantes de ropa de Estados Unidos y Europa se vuelcan a la comercialización (importación de ropa). En otras palabras, en lugar de manufacturar, subcontratan la producción en países asiáticos con mano de obra más barata¹⁷. Como correlato de este proceso, se ven deterioradas notablemente las condiciones de trabajo y los/as trabajadores/as quedan expuestos/as a la explotación extrema. La realidad del sector a nivel global está marcada por fábricas sin condiciones adecuadas de salubridad y seguridad, así como por pagar los salarios más bajos de todas las industrias (Montero Bressán, 2020).

El costo laboral sigue siendo el que más influencia tiene en la elección que realizan las empresas para la localización de la producción, asegura Montero Bressán. A pesar del incremento de la competencia a nivel internacional, la ecuación “un/a costurero/a-una máquina” perdura desde mediados del siglo XIX. Es decir que, aunque avance la velocidad de las máquinas de coser y su computarización, no se desarrolla la tecnología necesaria para reducir el número de personas empleadas. De este modo, la confección continúa aún hoy requiriendo de mano de obra intensiva y el aumento de la productividad se consigue a través de la tercerización de la producción y del incremento de la tasa de explotación. El autor explica que es posible por la “relativamente inagotable fuente de trabajadores dispuestos a trabajar por bajos salarios” (Montero Bressán, 2020: 31). Como consecuencia, la amenaza de la relocalización siempre está latente. En suma, en el capitalismo neoliberal las cadenas productivas de la ropa son manejadas por los comercializadores, ya no por las fábricas. Como veremos a continuación, las empresas locales, aunque de menor rango y con una demanda acotada debido a que operan solamente en mercados nacionales, también aplican la estrategia de la tercerización de la producción con algunos matices.

En Argentina, durante el modelo de Convertibilidad (1991-2002), el proceso de paridad cambiaria y una tasa de interés comparativamente alta en combinación con una apertura indiscriminada de la economía al mercado mundial tuvo entre sus principales perjudicados a amplios sectores de la industria nacional como el textil. Esto se debe, en parte, a que la producción local se encareció en relación a la extranjera, impidiendo la competitividad y estimulando, en su lugar, un aumento de

¹⁷ Este proceso se viene desarrollando desde los años ochenta y se masificó en los inicios del siglo XXI con la incorporación de China a la Organización Mundial del Comercio y con la mencionada eliminación de los aranceles a nivel global. Luego de la crisis financiera mundial del año 2008, también han crecido las exportaciones de ropa de Vietnam y Bangladesh (Montero Bressán, 2020).

las importaciones. No debe olvidarse el mencionado contexto internacional marcado por la caída de los precios de la ropa y el aumento de la competencia. Además, en el plano nacional la desindustrialización propició la caída de las ventas de ropa producto del descenso del poder adquisitivo de las clases trabajadoras. Este proceso encontró sus picos en las crisis de 1994 y 1998 y, como consecuencia de ello, muchas empresas textiles y de indumentaria debieron cerrar.

Sin embargo, de acuerdo con Montero Brassán, algunas firmas líderes llevaron adelante una reconversión que consistió en “un doble movimiento: cierre de las fábricas y subcontratación de la producción, por un lado, y concentración en el lanzamiento de marcas de ropa de moda, por el otro” (2020: 36). Esto se tradujo en el reemplazo de los grandes talleres de producción por oficinas de marketing y diseño. De la mano del consumismo, el desarrollo de la “moda rápida” y de los *shoppings center* característicos de la década del noventa, muchas de las grandes marcas consiguieron el éxito y continúan en la actualidad. La supuesta devastación de la industria producto de las importaciones se contrapone con los datos que indican la duplicación de la mano de obra entre 1974 y 2015. Lo que señala el autor es que la competencia de ropa importada (que nunca superó el 20% del total)¹⁸, desatada por la apertura de 1991 y 1992, aceleró el cierre de fábricas donde se ofrecían los empleos de mejor calidad y abrió el paso al desarrollo del empleo informal característico de los talleres llamados “clandestinos” que abastecen al mercado local, tanto al informal como a las marcas de ropa (Montero Bressán, 2018, 2020).

El proceso de informalización de la mano de obra que promovieron las marcas a partir de la tercerización de la costura adoptó diversas maneras de subcontratación: a costureras que trabajaban en sus domicilios¹⁹; a talleres de costura en manos de talleristas coreanos/as²⁰, bolivianos/as o peruanos/as que empleaban informalmente

¹⁸ Debido a los tiempos, bajos volúmenes del mercado y la inestabilidad cambiaria para el empresariado local no resulta conveniente importar ropa de moda (Montero Bressán, 2018).

¹⁹ En algunos casos, son trabajadoras de fábricas que cerraron (o se reconvirtieron en marcas de ropa) y recibieron como parte de la indemnización máquinas de coser o el dinero necesario para comprarlas, lo que les permitió trabajar desde sus casas.

²⁰ Mención aparte merece la inserción coreana en esta rama de la industria, ya que gran parte de esta colectividad poseía talleres de pequeña y mediana escala en donde eran contratados/as, además de argentinos/as, principalmente migrantes bolivianos/as y peruanos/as. Estos talleres competían con la industria minorista de la comunidad judía en barrios como Once y Flores (CABA). De acuerdo con el estudio realizado por Carolina Mera (2012), desde finales de la década del sesenta los migrantes coreanos que llegaron a CABA se instalaron en barrios precarios donde consiguieron los primeros trabajos textiles a domicilio. Los encargos eran realizados por los comerciantes textiles de Once, casi

sobre todo a migrantes (Courtis, 2004; Benencia y Karasik, 1995; Mera, 2012); y a fábricas registradas, como la que aquí se analiza, que no cumplían con todas las normativas de trabajo y, en algunos casos, también manejaban talleres informales “satélites”²¹ (Arcos, 2013). En suma, a diferencia de las marcas de países centrales, aquí la producción no se relocalizó en países asiáticos, sino que la mayor parte de la confección se distribuyó por una cadena de intermediarios localizados en las cercanías de los principales mercados, en ciudades como Buenos Aires y Córdoba. Como analizaré más adelante las formas que adquiere la subcontratación continuarán a lo largo del periodo analizado.

Durante los años 2001-2002, el país atravesó la mayor crisis económica, política y social de las últimas décadas. En este marco, se intensificaron los cierres de fábricas que se venían desarrollando desde la década anterior. En paralelo, se acrecentaron los conflictos sociales y gremiales. Varios de ellos tuvieron lugar en fábricas de confección y derivaron en lo que se conoce como “fábricas recuperadas”²², por lo que resultaron experiencias claves en la crisis política y social. María Inés Fernández Álvarez y Florencia Partenio señalan que este tipo de transformaciones en los modos de habitar las fábricas implicaron “una redefinición de las fronteras entre el ‘espacio productivo’ y el ‘espacio reproductivo/doméstico’ que redefinió los tiempos y espacios de la vida” (2010: 123). En el caso de las mujeres, además, la participación en dichos acontecimientos requirió de articulaciones con las responsabilidades de la esfera doméstica y muchas veces derivó en tensiones al interior del hogar. En resumen, la industria textil no quedó exenta de la crisis económica y los/as trabajadores/as de fábricas de costura tuvieron un notorio rol dentro del movimiento obrero.

en su totalidad de la colectividad judía. Rápidamente, los coreanos comenzaron a abrir sus propios locales de ropa y talleres textiles y contrataron tanto mano de obra de la propia colectividad como de otros grupos migrantes, especialmente bolivianos. Este proceso se acentuó en la década del noventa. Según señala Mera, hasta el año 2001 los coreanos dominaron el circuito textil. No obstante, los bolivianos comenzaron a conformar sus propios talleres y, con los años, constituyeron una clara competencia para los empresarios textiles coreanos (Mera, 2012).

²¹ Refiere a la derivación de una porción de la producción a talleres informales. En algunos casos, administrados por los/as propios/as obreros/as de las fábricas. Arcos (2013) menciona a Sporttech, empresa de unos/as 220 empleados/as, como una de las que ejecutaba este mecanismo.

²² Las llamadas empresas y fábricas “recuperadas” hacen referencia al proceso en el que se combina la ocupación de una fábrica y su autogestión por parte de los/as trabajadores/as, en el marco de luchas por los puestos de trabajo frente a quiebras o cierres de las fábricas. Forman parte de una de las experiencias de movilización social más llamativa en la Argentina de los últimos años. Durante 2001-2003, en el Área Metropolitana de Buenos Aires (donde se concentró la mayor cantidad) se produjeron 73 casos principalmente concentrados en la rama industrial (específicamente, en metalúrgica, frigorífica, textil, alimenticia, gráfica y del plástico) y, en menor medida, en el sector de servicios (Fernández Álvarez y Partenio, 2010).

Hablar de la historia de la confección de ropa es hablar de la historia de las mujeres trabajadoras. La industria de indumentaria es uno de los espacios predilectos en donde las mujeres de la clase obrera encuentran un lugar, tanto dentro como fuera del hogar, para emplearse en el mercado de trabajo. Por este mismo motivo, a la hora de reflexionar acerca de la participación política de las mujeres en los conflictos de clase, el gremio de la costura también resulta ineludible. Las obreras de la confección han intervenido, desde los inicios de la conformación de clase, en la arena política del movimiento obrero. En la última gran crisis social y política del país tuvieron un rol protagónico y desplegaron experiencias disruptivas.

2. Situación del sector en el periodo 2003-2016

2.1. Los procesos de tercerización y el trabajo informal

Luego de la crisis económica y política que atravesó el país en 2001, el año 2003 representó un punto de inflexión para la economía argentina. Desde ese entonces, y durante la mayor parte del primer y segundo mandato del gobierno kirchnerista (2003-2007 y 2007-2011), se evidenció una aceleración del ritmo de crecimiento económico, la disminución de la desocupación, una tasa de interés negativa (en términos reales), la reducción del peso de la deuda externa y el aumento de las reservas (CENDA, 2010). Retomando los planteos de Daniel Azpiazu, Pablo Manzanelli y Martín Schorr, las características de este modelo económico, que giró en torno al “dólar alto”, pueden resumirse en:

Redefinición de los liderazgos sectoriales, la reversión (aunque acotada) del proceso de desindustrialización, la importante creación de puestos de trabajo y la consiguiente mejora en diversos indicadores sociales (potenciada, a su vez, por un conjunto de políticas públicas), el ‘desendeudamiento’, la reestatización del sistema previsional y los ‘superávit gemelos’ (externo y fiscal). (2011: 2)

A su vez, señalan que existieron diversos aspectos problemáticos centrados en la inserción en la división internacional del trabajo, la oligopolización de los mercados, la fuga de capitales al exterior, el elevado nivel de empleo informal, los bajos salarios (en términos tanto internacionales como nacionales a nivel histórico), las presiones

inflacionarias y las consecuentes inequidades sociales. Se estima que el empleo no registrado afectó al 35% de los/as asalariados/as, similar a la cifra en vísperas de la debacle de la Convertibilidad (Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino, [CENDA], 2010). Siguiendo a los autores, los dos rasgos más preocupantes del periodo fueron la concentración económica y la centralización del capital en vinculación con la extranjerización de la economía (Azpiazu, Manzanelli y Schorr, 2011). A esto se suma que la matriz productiva de la industria nacional no se modificó. Por tanto, la composición del Producto Bruto Interno (PBI) no varió significativamente (la industria manufacturera explicó el 17% del PIB, valor similar al de fines de la década de 1990) y el grueso de las exportaciones provinieron del sector primario (CENDA, 2010).

De acuerdo a los aportes de Alejandra Esponda y Victoria Basualdo (2014), entre las características del período se destacaron la creciente subcontratación y tercerización de partes de los procesos productivos. Esto trajo como consecuencia el aumento de la precarización laboral y la segmentación y heterogeneidad de la clase trabajadora. Aún hoy, grandes segmentos de trabajadores/as no poseen la protección laboral adecuada, perciben peores salarios, cumplen jornadas de trabajo más largas y presentan bajas tasas de sindicalización. Dos de las expresiones de este proceso tuvieron que ver con los cambios en las identidades de la clase obrera y con la crisis de las formas tradicionales de representación sindical. Según las autoras, estas transformaciones afectaron a los/as trabajadores/as de manera general —y no solo a los/as tercerizados/as— ya que la fragmentación debilitó la fuerza del movimiento obrero en su conjunto²³. La tercerización adoptó distintas formas y se desarrolló en industrias de gran importancia como la automotriz y las agroindustriales. La industria textil y de indumentaria fueron el caso más paradigmático en el desarrollo de la tercerización (Esponda y Basualdo, 2014).

En sinfonía con el contexto nacional, desde el 2003 la industria de la confección presentó un rápido crecimiento. Gracias al aumento de la demanda doméstica y a la disminución de las importaciones —producto de diversas políticas públicas— crecieron tanto la ocupación como la creación de empresas, superando a los mejores

²³ Esta interpretación acerca del descenso de la organización política y movilización obrera que habría generado la precarización fue posteriormente puesta en debate (consultar Longo y Busso, 2017).

años de la década anterior. Expresión de este resurgimiento fue la creación de Compañía Argentina de la Indumentaria ese mismo año.

Conforme al análisis que hacen Gustavo Ludmer y Federico Favata (2020) de información provista por el INDEC, entre el 2003 y el 2011 la producción de ropa en Argentina fue en aumento y solo se vio interrumpida en 2009 por las consecuencias de la crisis internacional. Desde finales del 2011 hasta el 2018 la cantidad de ropa producida cayó de manera continua (Ludmer y Favata, 2020, figura N° 1). Otros/as autores/as (Matta, Etchegorry, Magnano, Orchansky, Aranda y Staricco, 2020), identifican el periodo ascendente entre 2003 y 2008, medido en cantidad de empresas y puestos de trabajo. Luego plantean que fue interrumpido y entró en un amesetamiento. Esta etapa estuvo seguida por una caída de ambos indicadores durante 2016 y 2018. En síntesis, en los dos estudios citados existe un acuerdo respecto al crecimiento de la industria desde 2003 hasta la crisis internacional. Posteriormente, identifican un estancamiento en el 2008 o el inicio de la caída en 2011, que continuó hasta el 2018. Estos puntos de ascenso, quiebre y caída será posible identificarlos en la historia de CAI.

Como señalan las autoras Esponda y Basualdo (2014), tal crecimiento estuvo asentado sobre la tercerización, forma principal que adoptó la organización de la producción de ropa en Argentina en el período analizado. A diferencia de otras industrias, ella recayó sobre los eslabones centrales del proceso productivo que requieren mano de obra intensiva, es decir, la costura. Este fenómeno tuvo causas múltiples que, si bien se vinculan en parte con la profundización de la tercerización a nivel local durante este periodo, como se explicó anteriormente, exceden al contexto nacional.

De la mano de la tercerización, el empleo informal se mantuvo con posterioridad a los años noventa y luego de la crisis del 2001, aun en plena recuperación económica. Montero Bressán (2018, 2020) argumenta que, lejos de haber sido una herramienta de supervivencia, es una estrategia de reducción de costos de las empresas, independientemente de la competencia que generan las importaciones. A través del empleo informal (y de los bajos salarios que el mismo permite) se compensa la baja productividad derivada de la falta de inversiones en el sector. A esto se le suma que el empleo informal oscila más que el formal y se modifica en mayor medida tanto cuando crece la rama como cuando hay crisis. De esta manera, la

informalidad también permite alcanzar una significativa flexibilidad frente a los cambios en la demanda relacionados con las posibles crisis del sector y con su dinámica normal, asociada a la estacionalidad y a la producción por temporadas.

En Argentina, se calculó la existencia de al menos 10 000 talleres, en los años anteriores al 2009 (la mitad localizados en la Ciudad de Buenos Aires) aunque el carácter “informal” dificulta una medición oficial²⁴. Asimismo, del total de la producción, el 20% de las prendas se confeccionaba en talleres registrados mientras que el 80% se realizaba en talleres informales (Adúriz, 2009: 14).

Antes de avanzar, en relación con lo anterior, es preciso señalar que en el mes de marzo del 2006 una joven de veinticinco años y cinco niños/as de entre quince y tres años, migrantes de Cohana-Bolivia, fallecieron a raíz del incendio de un taller de costura ubicado en la calle Luis Viale²⁵, en el barrio de Caballito de la CABA. Este caso marcó un hito para la industria por diversos motivos. La visibilización de las condiciones de producción y el desarrollo de una causa judicial (donde se desplegaron alegatos culturalistas) generaron una fuerte repercusión mediática. Además, motivaron el inicio de una serie de clausuras por parte del gobierno local. Más adelante se verá que también implicó la extensión de la categoría “trabajo esclavo” en referencia a las relaciones de trabajo que se desarrollan en los talleres-vivienda (Arcos, 2020; Barattini, 2010; Curtis y Pacecca, 2006).

Algunos/as autores/as señalan que en las últimas cuatro décadas, aunque la mano de obra en el sector se duplicó, el empleo formal se redujo un tercio y el 70% de las personas del rubro de la confección son emprendedores/as y trabajadores/as informales (Montero Bressán, 2020; Salgado, 2020).

Ludmer y Favata realizan un análisis de la evolución de la informalidad en el sector de la confección y muestran que entre los años 2003 y 2013 la informalidad laboral pasó de 83% de los/as trabajadores/as a 67,5%, lo que representó una reducción de 15,5 puntos porcentuales, mientras que desde el 2013 hasta el 2018 la tasa de

²⁴ En su estudio publicado en el 2014, Gago (2014a) sugirió que circulaba información según la cual existía un número mayor de talleres, principalmente localizados en Gran Buenos Aires: 5000 en CABA y 15 000 en el Conurbano

²⁵ Para profundizar en el caso del incendio del taller Luis Viale, revisar el análisis de Ayelén Arcos (2020). El texto describe además sus condiciones edilicias y sanitarias, así como la organización del trabajo.

informalidad se estabilizó en torno al 68% (2020: 116). Cabe destacar que las diferencias estadísticas con la informalidad de la economía argentina en general son significativas. En diálogo con los datos señalados respecto al aumento de la producción en el sector entre los años 2003 y fines del 2011, los mismos autores presentan la hipótesis “de que en un contexto expansivo los trabajadores lograron mejoras en las condiciones laborales” (2020: 117) debido a que la caída de la informalidad se presentó en paralelo al crecimiento de la producción de ropa. Asimismo, plantean que la mayor incidencia de la informalidad en el sector se corresponde con el hecho de emplear a personas afectadas por esa problemática en el total de la economía: “Es decir, a la mayor presencia relativa de atributos individuales y del puesto de trabajo (...) que tradicionalmente son penalizados en el mercado laboral” (2020: 123). Los atributos analizados fueron la presencia de mujeres, el bajo nivel educativo y el porcentaje de migrantes. Asimismo, encontraron una penalidad adicional en informalidad en comparación con el resto de la economía: los/as trabajadores/as de mayor edad, así como las mujeres y migrantes, estaban más informalizados/as que el resto por desempeñarse en la confección. Por todos estos motivos, los autores concluyen que “la fabricación de ropa actúa como un sector refugio para los trabajadores más vulnerables del mercado laboral argentino” (2020: 123).

Las personas migrantes son los/as protagonistas de la industria en el periodo en cuestión. De acuerdo con el análisis que hacen de la Encuesta Anual de Hogares Ariel Lieutier y Carla Degliantoni, del total de trabajadores/as de indumentaria de la CABA, en los años 2010, 2013 y 2016, el 55% eran migrantes.²⁶ Es de destacar que el empleo informal no afectó a todos/as los/as costureros/as de igual manera. La tasa de no registro variaba de acuerdo a la nacionalidad y al género. En los años 2010, 2013 y 2016, en la CABA la informalidad era considerablemente más alta entre los/as trabajadores/as migrantes que los/as nacionales²⁷ y, a su vez, más alta entre las mujeres que los varones (esta diferencia aumenta considerablemente en el caso de los/as migrantes): mujer migrante 79%, varón migrante 64%, mujer argentina 34% y

²⁶ En su definición censal, la categoría migrante refiere a las personas nacidas en el extranjero residentes en CABA.

²⁷ Esto se enlaza con lo que sucede en el mercado de trabajo en general. De acuerdo con el informe Migraciones Laborales en Argentina (Organización Internacional del Trabajo, [OIT] 2015), en 2011 el 67% de los/as trabajadores/as migrantes sudamericanos/as se encontraba en situación de informalidad. El porcentaje descendía al 41,7% para el caso de los/as trabajadores/as no migrantes (OIT, 2015: 57).

varón argentino 32% (porcentajes extraídos del gráfico “tasa de no registro según nacionalidad y género”, Lieutier y Degliantoni, 2020: 88).

Tal como ha señalado gran parte de la bibliografía especializada, la constitución de la confección como un mercado de trabajo migrante se vinculaba, en gran medida, con la articulación de las redes migratorias basadas en relaciones de parentesco, madrinazgo y compadrazgo. Dichas redes son las que promovían que, a la hora de migrar a partir de otras personas que migraron anteriormente, los/as migrantes, principalmente bolivianos/as y, en menor medida, peruanos/as (anteriormente coreanos/as), consiguieran trabajo rápidamente, por lo general en talleres familiares de costura (Arcos, 2020; Benencia, 2010; Benencia y Canevaro, 2017; Caggiano, 2014; Gago, 2014a; Magliano, 2015; Magliano, Perissinotti y Zenklusen, 2017; Mera, 2012).

Debe destacarse que el lazo entre el trabajo textil y la mano de obra migrante también se liga con tendencias globales²⁸. Saskia Sassen señala que, en el contexto de globalización y expansión de los empleos, “‘las mujeres y los inmigrantes’ eran una oferta de trabajo que facilitaba la imposición de bajos salarios en condiciones de alta demanda” (2003: 90). Son ellos/as quienes ocupaban puestos de trabajo infrapagos y con escasas posibilidades de ascenso, aun en sectores económicos de alto crecimiento. La informalización funcionaba especialmente en aquellas actividades como la costura en donde existían, en simultáneo, una alta demanda y una fuerte desvalorización del trabajo. Estas economías son elementos estructurales del sistema y lejos están de ser una desviación a la norma. En la globalización, entonces, la precarización de gran parte de los/as trabajadores/as sustentaba a los empleos regulados con los que convive (Sassen, 1998, 2003). En síntesis, la informalización profundiza la desvalorización de aquellas actividades que tienen como protagonistas a los/as migrantes y las mujeres, quienes, “de hecho, absorben los costes de informalizar las actividades productivas” (Sassen, 2003: 91). La industria de la confección argentina es paradigmática en este sentido debido a que históricamente ha sido un trabajo destinado a mujeres, antaño muchas de ellas migrantes de ultramar y, en las últimas décadas, uno de los principales destinos laborales de los/as migrantes limítrofes.

²⁸ La inserción de migrantes en la industria textil ha sido analizada en diversos países, entre ellos Gran Bretaña, Italia y Brasil. Ver Castles (2013), Lemme Ribeiro (2016), Miranda (2017, 2019) y Montero Bressán (2012).

Andrés Pedreño, entre otros elementos utilizados para definir a las “sociedades etnofragmentadas”, afirma que en el capitalismo avanzado los cuerpos migrantes se convirtieron en “fuerza de trabajo para la precariedad laboral” (2005: 97-98). Se les asignaba ese lugar en el mundo sociolaboral como único espacio posible y reconocido. La inserción de los/as migrantes, lejos de tratarse de un fenómeno marginal consistente en ocupar los puestos de trabajo que “nadie quiere”, se relacionaba con sectores estratégicos de la economía receptora. Al analizar la industria de confección argentina, sugiero un diálogo con la idea que señala que los/as migrantes, desde una posición social periférica en la estructura social, están en el centro de los procesos económicos y sociales de los países y sociedades de destino:

Esta invisibilización o periferización del valor del trabajo inmigrante actúa a través de una función de denegación de las relaciones sociales que (re)presenta como “natural” o “neutral” lo que más bien es la construcción política y simbólica de un desplazamiento del trabajo inmigrante hacia esas posiciones que aun siendo periféricas, no tienen nada de “marginales” o “excluidas”, antes al contrario, están en el centro de la labor estructurante de estructuras productivas fundamentales para la inserción global de determinados territorios. (2005²⁹: 99-100)

En las sociedades receptoras, dejando a un costado la importancia de la fuerza de trabajo migrante —incluso en términos económicos—, se construía política y simbólicamente una invisibilización del valor de su trabajo que los/as desplazaba a una posición social periférica. Esto tuvo consecuencias en distintas dimensiones de la vida cotidiana que excedían lo laboral (habitacionales, educativas, culturales). De acuerdo con el autor, la estructuración social en la condición migrante supone una jerarquización étnica y racializante a través de procesos de desvalorización y estigmatización social (Pedreño, 2005). En su conceptualización se integran así la redistribución y el reconocimiento. De esta manera, las luchas por el reconocimiento resultan fundamentales.

La fábrica Compañía Argentina de la Indumentaria, en gran medida, se configuró como parte del proceso descrito. Es decir que lo expresó de manera particular y, a la vez, lo constituyó. CAI se fundó en el año 2003, en el marco del desarrollo de la rama textil. Estaba localizada en el barrio de Monte Castro, Ciudad de Buenos Aires, y durante el periodo bajo estudio, se dedicaba a la fabricación de ropa para terceros/as

²⁹ Pedreño (2005) analiza la condición migrante en las sociedades postfordistas europeas, específicamente en España.

(marcas). Su dueño era Sergio Losz³⁰, un empresario de origen judío con experiencia en la rama, proveniente de una familia dedicada tradicionalmente al rubro textil. Durante varios años del periodo investigado también estuvieron involucrados en la administración de la empresa dos de sus hijos/as.

CAI pertenecía al segmento formal de la rama. Paula Salgado realiza una clasificación de los talleres según el tipo de registro (2020: 105, tabla 1) y esto le permite discutir con los análisis binarios sobre lo formal/no formal. De acuerdo con la autora, en los distintos ámbitos productivos de la confección coexisten tres tipos de registro: del establecimiento de explotación (relativo a la habilitación del lugar de trabajo), el registro laboral y el registro migratorio. A lo largo de la historia de CAI, se mantuvieron el registro del establecimiento y el laboral. Sin embargo, al escuchar a los/as entrevistados/as comprendí que “estar en blanco” suponía un acuerdo formal entre los/as costureros/as y la patronal, pero no indicaba necesariamente que la empresa respetara todas las normativas laborales (Capogrossi, 2020*b*). En cuanto a los/as migrantes, registré que la condición migratoria regular era una de las condiciones necesarias para trabajar en la fábrica. En consecuencia, todos/as los/as migrantes entrevistados/as al momento de ingresar a trabajar tenían su residencia legalizada.

CAI inició como un taller pequeño y con el paso de los años y el ascenso de la industria se transformó en una fábrica de gran tamaño. Conforme al contexto económico descrito, tuvo un crecimiento acentuado hasta inicios del 2012, momento en que comenzó una etapa de estancamiento y luego un decrecimiento que se pronunció sobre el final del periodo, en los años 2015 y 2016.

Respecto al tamaño de las empresas, en los años 2006-2007, según la Cámara Industrial Argentina de Indumentaria (CIAI), en la confección: el 74,2% eran microempresas (menos de 5 empleados), el 22,60% eran pequeñas empresas (entre 6

³⁰ La búsqueda de información sobre Sergio Losz arrojó resultados judiciales y periodísticos. Las fuentes judiciales remiten a juicios en contra de CAI o boletines oficiales (sobre conformaciones y nombramientos empresariales). Las noticias periodísticas que lo mencionan están vinculadas a conflictos obreros en CAI y a la empresa SOHO. De acuerdo con distintas fuentes (La Alameda 08/03/2013; Marcha Noticias, 06/05/2014), Sergio Losz contribuyó al vaciamiento de la fábrica SOHO del empresario Nelson Sánchez Anterino. Como parte de dicho vaciamiento se conformó la empresa New Clothes S.A, cuyo director fue Sergio Losz hasta su renuncia en el año 2013, según consta en el Boletín Oficial N° 35811/13 del 20/05/2013. Asimismo, en una de las entrevistas de realización propia, Luján (costurero de CAI) se refirió a uno de los allanamientos realizado en CAI por este motivo.

y 40 empleados)³¹, el 2,72% medianas empresas (entre 41 y 150 empleados) y, finalmente, el 0,48% eran grandes empresas que empleaban a más de 150 personas, generalmente “familiares y de tradición sectorial” (D’Ovidio, Malamud, Cremona y Martelletti y Peña, J., 2007, ver cuadro N°4 en Anexo). De acuerdo a esta clasificación, CAI comenzó siendo un taller pequeño, luego un taller mediano y alrededor del 2009 pasó a integrar el grupo de las grandes empresas. Es interesante subrayar el peso relativo en cantidad de empleados/as de las grandes fábricas. Si bien, entre 2006 y 2007, representaban solo el 0,48% de las empresas, allí se ocupaba al 14,5% de la mano de obra del sector, mientras que en el otro extremo se empleaba al 18,6% (tal como se muestra en el cuadro N°4 del Anexo).

En la fábrica analizada se realizaban prendas para distintas primeras marcas: Kevingston, Montagne, Legacy, Christian Dior, Mimo, Levi’s y Cheeky. Durante gran parte del período estudiado, Kevingston fue la marca para la que se confeccionó anualmente la mayor cantidad de productos y, por este motivo, en algunas entrevistas los/as costureros/as se refieren a CAI directamente como “Kevingston”. También fue esta marca en particular, por su vinculación con CAI, la destinataria de los “escraches” que se realizaron en periodos de organización gremial de la fábrica. Las marcas luego comercializaban la ropa en locales ubicados en las principales avenidas de la ciudad, en otras ciudades del país y en distintos *shoppings centers*. En tal sentido, CAI representó uno de los eslabones sustanciales de la cadena de tercerización de la producción de ropa explicada anteriormente. De acuerdo con distintas entrevistas, el dueño de la empresa y sus hijos también poseían talleres informales “satélites” a manos de algunos/as costureros/as de CAI a donde se derivaba la confección de una parte de la producción que luego volvía a la fábrica.

Casi como una paradoja en virtud del nombre, *Compañía Argentina* de la Indumentaria, desde la apertura del taller y durante todos los años analizados, Losz contrató migrantes, principalmente de Bolivia, Perú, Paraguay y, ocasionalmente, de Chile, que constituyeron el grupo mayoritario de los/as trabajadores/as. Como he

³¹ De acuerdo a Gago (2014a), los talleres eran preferentemente chicos (entre 10 y 20 personas). Esta “microescala”, pequeña y familiar, los volvía rentables porque los hacía flexibles frente a la variación de los pedidos y la alternancia con producción para la venta de marcas propias en ferias; y también permitía la diversificación hacia otros negocios ligados al taller (bares, consultorios médicos, radios, boliches, restaurantes). Asimismo, señala la autora, esto agilizaba la competencia entre los talleres que funcionaban como una especie de red (Gago, 2014a: 156-159).

adelantado, en la costura en particular los/as entrevistados/as percibían que un 80% de los/as costureros/as eran migrantes.

En síntesis, la presente tesis se apoya sobre un vasto conjunto de estudios (Adúriz 2009; Arcos, 2013; Egan, 2015; Ferreira y Schorr, 2013; Gago, 2014a; Lieutier y Degliantoni, 2020; Matta y Montero Bressán, 2020; Montero Bressán, 2014, 2018, 2020; Salgado, 2012) que plantean la idea de que el crecimiento de la confección iniciado en el 2003 se asentó en la profundización de las transformaciones del proceso productivo que se venían desarrollando desde los años setenta y, con mayor fuerza, desde los noventa. Estos cambios se resumen en el abandono, por parte de las grandes marcas, de la tarea de confección y su derivación, principalmente, a pequeños talleres informales en donde se emplea mano de obra migrante y, en menor medida, a fábricas como las que aquí se analizan, que están lejos de cumplir con la normativa laboral en su totalidad.

2.2. Sobre los sindicatos y los convenios colectivos de trabajo

El alto nivel de informalidad señalado limita el acceso de los/as trabajadores/as a uno de los espacios de reclamo colectivo, los sindicatos. Esto se debe a que los principales sindicatos del sector niegan la afiliación a aquellos/as trabajadores/as que no cuentan con un recibo de sueldo que certifique su condición. Algunos/as autores/as plantean que en este doble movimiento en el que se excluye a los/as trabajadores/as de la formalidad y de la sindicalización se refuerza la vulneración de sus derechos (Salgado y Carpio, 2015). A esto se le suma que en el conjunto de sindicalizados/as existe un alto grado de dispersión vinculado con las transformaciones ocurridas dentro del proceso productivo y ello complejiza, en palabras de Salgado (2012), la “representación legítima”.

Los sindicatos que encuadran a los/as trabajadores/as registrados/as intervinientes en las distintas etapas del proceso productivo de la industria de indumentaria son los siguientes:

- El Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (S.O.I.V.A.) engloba a los/as trabajadores/as de la confección y está agrupado en la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA).
- El Sindicato de Trabajadores Talleristas a Domicilio (S.T.T.A.D.) abarca a talleristas e intermediarios/as³² (incluidos en la Ley 12713 de Trabajo a Domicilio).
- La Unión de Cortadores de la Indumentaria (UCI) nuclea a los cortadores, encimadores/as de tela, a los/as especialistas en moldería y diseñadoras de indumentaria.
- El Sindicato de los Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA) agrupa a los/as empleados/as administrativos.³³

De acuerdo con datos provistos por la CIAI, en el año 2015 el gremio más importante del sector era el S.O.I.V.A. —con alrededor de 28 000 afiliados/as—, seguido por SETIA —6000— y, en último lugar, UCI —3000— (Ludmer, 2019).

En CAI, los/as trabajadores/as estaban afiliados/as en tres de los cuatro sindicatos mencionados. Los/as empleados/as administrativos se inscribían en el SETIA; diseñadoras, tizadores, encimadores, loteadores y cortadores se nucleaban en la UCI; mientras que el resto de los/as operarios/as (costureros/as, bordadores, estampadores, plancha, control de calidad y expedición) pertenecían al S.O.I.V.A. Además de los sindicatos mencionados existieron otras organizaciones que intervinieron en la organización política de los/as costureros/as y que fueron vitales en algunos de los conflictos políticos de CAI, como es el caso de la agrupación La Alameda³⁴.

FONIVA se encuentra adherida a la Confederación General del Trabajo (CGT). Es una organización que agrupa a 19 sindicatos y es la responsable de la representación

³² Si bien emplean a otras personas, son considerados/as “trabajadores/as” por seguir las condiciones de las empresas que encargan la ropa.

³³ A este disperso escenario se le agrega la problemática de que en diversas empresas se encuadraba a los/as trabajadores/as en el Sindicato de Empleados de Comercio debido a que les resultaba conveniente en términos salariales. Lo que generaba que algunos de los/as empleados/as registrados/as realizaran sus labores fuera del convenio colectivo estipulado para esa tarea (Salgado, 2012).

³⁴ Existen otras organizaciones como el “Colectivo Simbiosis Cultural” (SC) que centran sus actividades en las problemáticas migrantes y en aquellas vinculadas con los talleres informales pero que no intervienen en el sindicato directamente. Durante la investigación, no encontré ninguna vinculación entre SC y CAI.

de los/as trabajadores/as de la industria del vestido en la negociación colectiva. En otras palabras, es la que firma los acuerdos y convenios de trabajo. Respecto a los acuerdos firmados por FONIVA en la confección de indumentaria, Gisel Leone (2016) señala que desde el año 2003, de la mano de los procesos vinculados con el contexto político y económico nacional, se produjo una reactivación de los mismos³⁵. Su contenido estaba principalmente orientado a los reajustes salariales de acuerdo al contexto inflacionario. Algunos acuerdos incorporaron también negociaciones sobre categorías y jornadas de trabajo (Leone, 2016).

De acuerdo al análisis de Clara Marticorena (2014), desde la década del setenta los CCT del sector textil y del vestido incorporaron los “premios” e “incentivos” en la conformación salarial. En los noventa la novedad fue que comenzaron a medirse en relación con el cumplimiento de objetivos (por productividad) y, desde el año 1993, pasaron a ser obligatorios. Además, estos premios estaban acompañados de un plus referido a la disciplina laboral, el “presentismo”. Asimismo, es pertinente remarcar que en las distintas negociaciones de la industria de la confección se mantuvo la opción por la modalidad a destajo (pago por pieza), que ligaba el salario a la productividad, modalidad que se implementó en CAI durante sus primeros años (desde el 2003 hacia el 2006). El pago a destajo tiene como rasgo distintivo fomentar diversas consecuencias negativas para los/as trabajadores/as, principalmente el mayor autocontrol porque intensifican la producción para aumentar su salario, lo que lleva a mayores ganancias para los/as empresarios/as³⁶. En palabras de Marticorena,

Esta modalidad según la cual el salario depende del rendimiento individual, favorece la competencia entre obreros permitiendo incrementar la tasa de explotación del conjunto de los trabajadores de la rama, a costa de un tiempo de trabajo intensificado y/o una jornada más extensa. A su vez, en los convenios analizados, la modalidad de determinación de las tarifas de destajo contempla en primer término el acuerdo directo entre capitalista y obrero, planteando la individualización de la relación salarial. (2014: 144)

³⁵ En los años ochenta se firmaron un total de 54 acuerdos por rama y 12 por empresa. Los años noventa representaron un marcado descenso de los mismos en relación con la década anterior (Leone, 2016).

³⁶ En los talleres informales predominaba esta modalidad de pago “a destajo”, es decir, el pago se concretaba por prenda realizada, sumando el total de prendas producidas por día, semana, quincena o mes (Egan, 2015; Lieutier, 2010).

A esto se le agrega que en los CCT se mencionaba el trabajo a domicilio con el que convivía el trabajo fabril y el cual se caracterizaba por extremar las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo.

Según releva la autora, de las ramas de la industria nacional el sector de indumentaria (junto con textil) fue de los que menos acuerdos consiguieron. A diferencia de otras ramas de la manufactura argentina, en costura los convenios se negociaban por rama de actividad y no por empresa debido al grado de centralización de la negociación colectiva.

Luego de los CCT analizados por Marticorena (132/90, 204/93, 495/07) se firmaron los convenios 544/08, 593/10 y 626/11, lo que resultó en un total de cuatro convenios para el periodo 2003-2016 (en el 2017 se firmó uno más). De acuerdo con la revisión del último convenio del periodo, el CCT 626/11³⁷, según los aspectos relevantes subrayados por la autora, vale destacar que se mantuvieron el premio por productividad (art. 4 bis), la opción del trabajo a destajo por acuerdo directo entre empleadores/as y empleados/as (art. 6) y el premio estímulo por puntualidad y asistencia (art. 17).

Desde otro ángulo, propongo leer el CCT según una mirada sensible a las dimensiones generizadas. En su texto, mujeres y varones eran mencionados de manera puntual en dos artículos. En primer lugar, a diferencia de las desigualdades salariales señaladas por los estudios historiográficos anteriormente reseñados, el convenio legisló el principio de “igual salario por igual trabajo”: “cualquiera fuere la denominación de la calificación de las categorías y sus respectivos sueldos y/o salarios rigen indistintamente y sin variación alguna, tanto para los hombres como para las mujeres y viceversa” (CCT 626/11, art. 5). En la práctica, la situación se complejizaba. De acuerdo con la información brindada por Cristina, secretaria general de Acción Social del S.O.I.V.A., y las asesoras gremiales, al ser las responsables del cuidado de otros/as, en distintas ocasiones las mujeres madres debían faltar al trabajo:

C: De las mujeres tenemos el problema es que cuando tienen a un hijo internado no tienen licencia por convenio, entonces hay una negociación con el empleador a ver si al menos se puede conseguir que le adelante las vacaciones (...) y bueno también están los problemas con las reuniones de

³⁷ El CCT 626 del año 2011 benefició a 20 134 trabajadores/as. Su zona de aplicación fue el ámbito nacional.

colegio de los hijos, los primer día de clase, los turnos médicos fuera de hora. Para todo eso las mujeres no tienen permisos y eso genera problemas graves. Una vez por año al menos al primer día de clases tenés que ir y si se toma el día pierde del sueldo.

B: Faltar un día es mucha plata, el 25% del sueldo, porque perdés presentismo y todos los premios.

C: Y no se puede entrar más tarde. Por ejemplo hay veces que se solucionaría si el empleador la deja entrar una hora más tarde o irse una hora antes pero no la dejan porque prefieren que falte para no tener que pagarles todo eso. Y la que más pide permiso es la mujer. (Registro realizado sobre notas de entrevista con mujeres del S.O.I.V.A., abril de 2018)

Las inasistencias al trabajo repercutían en considerables pérdidas salariales: el Premio Estímulo por Puntualidad y Asistencia, que equivale al 20% del Salario Básico, y el Premio Asistencia y Puntualidad Perfecta, que equivale al 5% del Salario Básico (art. 17). En concreto, a pesar de la letra del CCT, las relaciones desiguales entre los géneros por tareas de cuidado se expresaban en diferencias a nivel salarial entre las mujeres madres y el resto de sus compañeros/as. Si bien no existe un relevamiento estadístico específico, de acuerdo a la visión de distintas personas consultadas (como Ezequiel de La Alameda y las tres mujeres de S.O.I.V.A.), en el gremio había “muchas madres solteras”, por lo que podría dimensionarse que aquellas fueron problemáticas extendidas. Específicamente en CAI también existió este tipo de situaciones:

Mi hija creció con otra persona porque no tenía otra opción, o sea, yo no podía, tenía que trabajar de sol a sol. Y, ponele, salía de acá [estábamos en su casa] a las 7 de la mañana y estaba llegando acá 6 de la tarde y no tenía tiempo para ella. Creció con otras personas, cada dos por tres se me enfermaba. Me llamaban del jardín, me decían “¿sabes qué? Tu hija está con fiebre”. Tenía que salir corriendo y al otro día les llevaba los certificados [a CAI] y me decían “no, estás suspendida”. “Pero ¿por qué estoy suspendida?”. “No, bueno, con hijos bancátela, es así”. Yo no lo podía creer. “Yo te estoy trayendo una justificación, es más, ustedes recibieron una llamada de que mi hija está mal ¿cómo me pueden suspender?”. “Lo lamentamos, pero es así”. (Doris, mayo de 2015)³⁸

³⁸ En la historia de Doris como trabajadora de CAI esta situación se repitió en múltiples ocasiones. Cuando internaron por un mes a su hija, nuevamente no le quisieron dar ningún tipo de licencia. Lo paradójico es que ella se acercó al sindicato y, en lugar de asesorarla para que tramitara la licencia, actuaron a favor de la patronal: “La última vez, cuando yo pedí una licencia por un mes porque mi hija estaba internada, o sea, estaba internada y después salió, y yo tenía que estar en la evolución de mi hija para cuidarla mejor para que ella se pueda recuperar, no me la quisieron dar la licencia. No y no. Fui al sindicato [S.O.I.V.A.] y me dijo ‘es que no te la pueden dar’. Decir que yo ya tenía estos abogados del

Además de la pérdida de los premios mencionados, durante el periodo analizado ausentarse del trabajo (o, en el ejemplo relatado, retirarse antes) por tener un hijo/a enfermo/a era sinónimo de recibir una “suspensión” que se concretaba a través del descuento de esa jornada.

Antes de avanzar, retomo las ideas de Lorena Capogrossi cuando, en su análisis de las/as empleados/as de limpieza no doméstica en empresas, señala que las suspensiones tienen una doble dimensión disciplinar: salarial y simbólica. Salarial, debido a que implican un descuento en el sueldo, y simbólica, porque demuestran a los/as trabajadores/as “que hay conductas que no están legitimadas y que son castigadas” (2020*b*: 183). Entre ellas, la autora menciona tres: enfermarse muy seguido, pedir licencia por cuidado de familiares directos/as, o negarse a realizar determinadas tareas de limpieza. En el caso de CAI, encontré suspensiones por enfermedad o por cuidado de familiares enfermos/as, por baja productividad, por ingreso fuera de horario (sin tiempo máximo de tolerancia) o por conflictos con la jefa del taller. Todas ellas se constituyeron, entonces, como conductas castigadas.

Respecto al cuidado de familiares enfermos/as, es de destacar que el CCT 626/11 no estipuló una licencia con goce de sueldo para los casos de hijos/as enfermos/as, pasando por alto una problemática que afecta a gran parte de las trabajadoras. Esto es una expresión de lo que afirman Laura Pautassi, Rocío De Hernández, Victoria Flores Beltrán, Julieta Lobato, Liliana Ronconi, Verónica Vidal, Adriana Micale, Lorena Balardini, Natalia Gherardi y Silvina Ramírez: “los principios rectores del Derecho Laboral sólo brindan protección a personas individuales sin considerar otras responsabilidades de cuidado hacia terceras personas, como los integrantes de cada familia” (2021: 3-4). Así, el CCT pasó por alto las tareas del cuidado desarrolladas principalmente por las trabajadoras. Es decir, no tuvo en cuenta al cuidado en cuanto derecho humano (Pautassi, 2007).

De acuerdo al CCT 626/11, la licencia sin goce de sueldo (por un máximo de treinta días anuales) “no podrá negarse a los trabajadores/as” que la soliciten “por razones de

Estado (...) sí, pero el sindicato sabe, porque el sindicato tiene abogados, sabe que te corresponde tu licencia de un mes sin paga pero no me lo dijeron. Viste cuán importante es estar informada, indagar, preguntar, conectarse, por acá por allá” (Doris, mayo de 2015). Esta experiencia se contraponen con lo que señalan las entrevistadas del S.O.I.V.A. en torno a las intervenciones del sindicato, lo que me lleva a pensar que el accionar del sindicato no es homogéneo en todas las fábricas. El rol del S.O.I.V.A. particularmente en CAI será analizado con mayor detalle en el Capítulo 5.

fuerza mayor debidamente comprobada” (art. 12). Además, especificó que al considerar los premios no se exceptuaban las licencias sin goce de sueldo (art. 17). De esta manera, tanto el descuento del día por requerir una licencia sin goce de sueldo (nombrado “suspensión” en CAI) como la afectación de ello en los premios podrían desprenderse de una lectura del CCT y estuvieron, en consecuencia, dentro del marco de la normativa laboral. Según las mujeres del S.O.I.V.A. entrevistadas, este tipo de negociaciones variaba de fábrica en fábrica³⁹.

La segunda mención explícita de varones y mujeres en el CCT era en el artículo 25, referido a la ropa de trabajo. Allí se distinguía la ropa de acuerdo a si la persona era varón o mujer. En CAI, la ropa de trabajo era la misma para todos/as y en torno a ella se generaron conflictos con la patronal, aspecto que desarrollaré con mayor profundidad en el Capítulo 5.

Finalmente, el artículo 16 se explayó sobre la cuestión de la maternidad. El CCT establecía que, en los casos necesarios, las embarazadas podrían ser rotadas de tareas y extenderse su licencia por maternidad hasta un plazo máximo de noventa días sin goce de sueldo (presentando las certificaciones médicas correspondientes). Esto condice con lo que señalan las autoras citadas (Pautassi *et al.*, 2021): en la legislación laboral la protección de las mujeres prácticamente equivale a la protección de sus cuerpos y, específicamente, de su capacidad reproductiva. Como analizaré en el Capítulo 5, la cumplimentación de este artículo fue conflictiva en la fábrica estudiada. Allí no hubo cambios de tareas y, en muchos casos, no se consiguió extender las licencias durante el periodo delimitado en el CCT. En este sentido, de acuerdo con los testimonios, los abortos espontáneos y los partos prematuros fueron problemáticas recurrentes entre las embarazadas. Sin embargo, veremos en el Capítulo 5, no se incorporaron entre las demandas de los conflictos colectivos.

Para los trabajadores padres, en cambio, la licencia por nacimiento de hijos/as era de cuatro días (art. 10, CCT 626/11). La marcada diferencia presente en la normativa reforzaba los mandatos de género en torno al cuidado que erigen a las mujeres como sus principales responsables.

³⁹ En algunas empresas han conseguido adelantar las vacaciones para que las mujeres no vean afectado su salario (Registro realizado sobre notas de entrevistas con mujeres del S.O.I.V.A., abril de 2018).

En otro orden de problemáticas, cabe destacar que en el período analizado el CCT mantuvo silencio respecto a la violencia con fundamento de género. Es decir, no existió durante estos años ningún artículo del CCT ni protocolo que contemplara cómo actuar frente a los casos de violencia que pudieran presentarse. A lo largo de la investigación, relevé diversos casos de acosos sexuales que sufrieron las mujeres costureras en el ámbito laboral al interior de distintas fábricas, no solo CAI. A pesar de la ausencia de estas problemáticas en la normativa, encontré también acciones en el marco del S.O.I.V.A. que permitieron visibilizar y, en algunos casos, enfrentar a través de denuncias estas situaciones de violencia (Delmonte Allasia, 2020a).

Como he adelantado, los sindicatos también son los responsables de negociar y firmar los acuerdos salariales colectivos. En el caso de los/as costureros/as registrados/as y sindicalizados/as, entonces, los salarios los pacta el S.O.I.V.A. con la CAIA.

2.3. Sistematización del nivel salarial: un análisis comparativo

De acuerdo con lo que afirman Montero Bressán, en la confección “las condiciones laborales son pobres, y el salario promedio en el sector es el más bajo de toda la industria” (2014b: 2). A continuación, se presentan los datos que sustentan tal aseveración. Para analizar el nivel salarial de empleo en la industria de la indumentaria entre 2003-2016 elaboré un cuadro comparativo que contempló cinco variables:

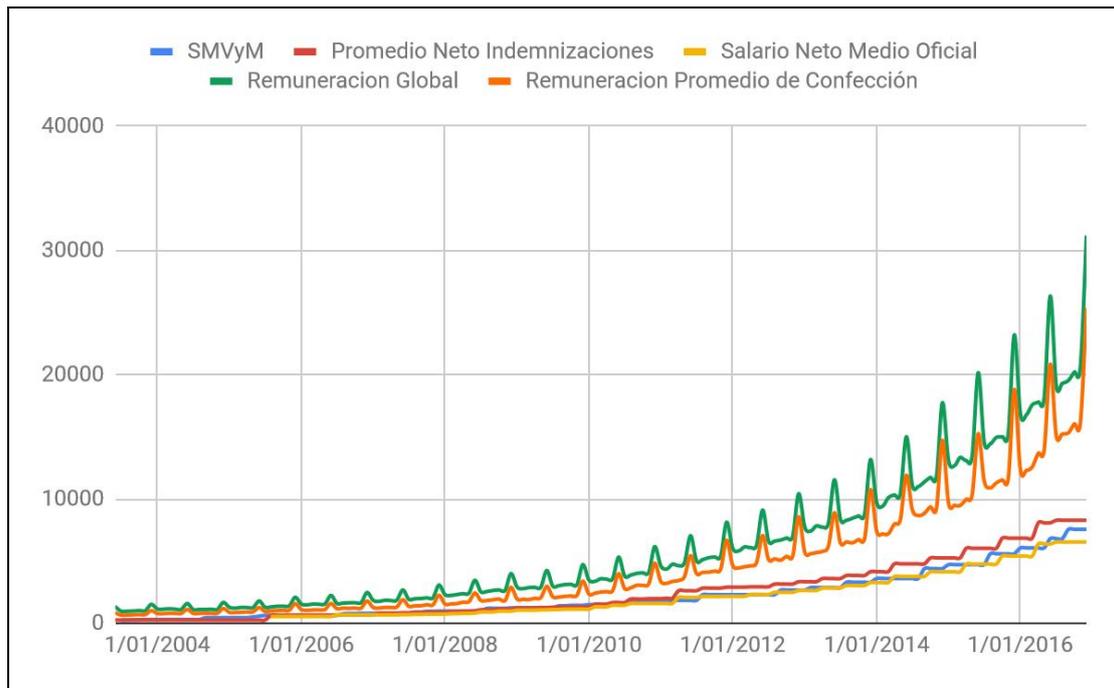
- Salario por acuerdos y CCT de medio oficial (categoría testigo);
- Remuneración Promedio General según cálculo del tope indemnizatorio por acuerdos y CCT;
- Remuneración Promedio de Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel;
- Remuneración global del empleo privado;
- Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVyM).

Escogí como caso testigo el capítulo “casas de moda, tiendas, casas de modelos, modistas en general y sombreros para señoras, señoritas y niñas” del CCT,

específicamente la categoría “Medio Oficial”, tomando en cuenta el objeto de estudio. En uno de los encuentros que tuvimos, Luján, costurero de CAI, me facilitó para el análisis su recibo de sueldo del mes de marzo de 2016. El salario era mensualizado y dicha forma de pago se combinaba con los mencionados premios por productividad. Tomé de referencia el salario bruto de la categoría⁴⁰. De los mismos acuerdos y convenios extraje el promedio general de la escala salarial utilizada para el cálculo indemnizatorio. También apliqué la “remuneración promedio de confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel”, que no coincidía con el promedio de la escala. Los acuerdos en cuestión comenzaron en el año 2005, cuando se reabrieron las negociaciones paritarias por sector, por lo que quedaron fuera de medición los años 2003 y 2004. Por otra parte, relevé a modo comparativo la remuneración global de empleo privado para evaluar cómo se ubicaba la confección en relación a la global y al SMVyM.

Gráfico N° 1: Comparación salarial de la confección

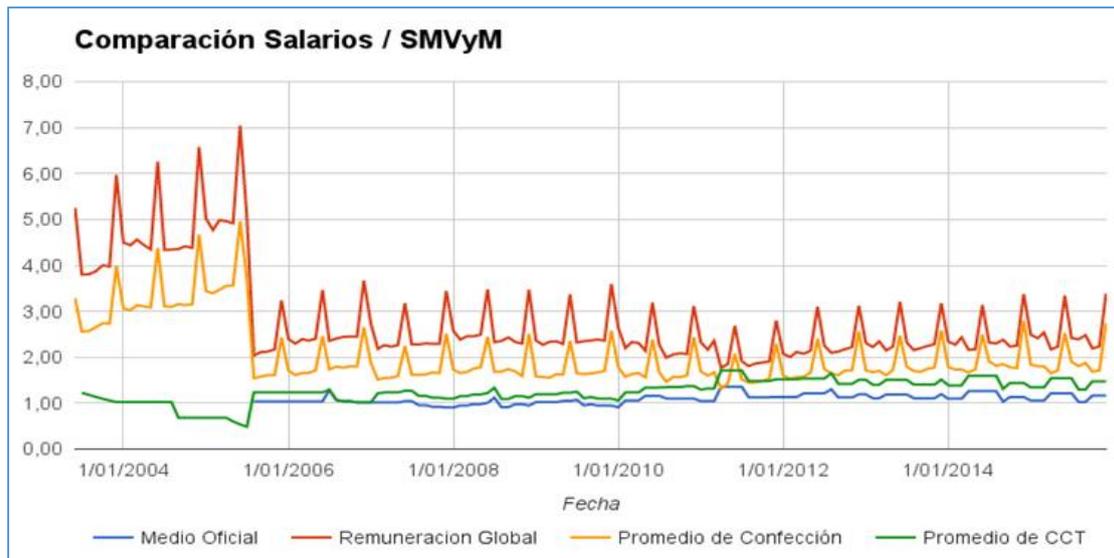
⁴⁰ Se dejaron fuera de la construcción de datos las sumas no remunerativas, mientras que se adicionaron las sumas remunerativas estipuladas en los distintos acuerdos del CCT.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)

El primer aspecto a señalar, a partir del análisis del gráfico N° 1, es que desde fines del 2004 se estableció una sistematización de aumentos de todas las variables debido a que se formalizaron las negociaciones salariales y se fijaron periódicamente los montos del SMVyM. Sin embargo, esto también implicó la reducción de la relación entre las distintas variables y el SMVyM, como se observa de forma más clara en el gráfico N° 2.

Gráfico N° 2: Comparación salarial de la confección-SMVyM



Fuente: elaboración propia a partir de datos del MTEySS

En otras palabras, todas las remuneraciones contempladas comenzaron a acercarse al SMVyM debido a que en agosto de 2004 el gobierno kirchnerista realizó (transcurrida la crisis de 2001 y luego de once años de ser postergada) la primera convocatoria al Consejo del Salario para determinar el nuevo SMVyM.

Como muestra el Gráfico N° 1, el salario nominal de la categoría testigo del informante durante todo el periodo (2005-2016) prácticamente se ubicó cerca del SMVyM, mientras que varios meses estuvo por debajo. Al ponerlo en relación con el SMVyM, inferí que en promedio fue de 1,09 (siendo 0,90 el pico más bajo en los meses 12/2007 y 01/2008 y 1,36 el pico más alto, desde el 04/2011 al 07/2011). Es decir que siempre se encontró próximo al monto del SMVyM, tal como evidencia el gráfico N° 2.

De los datos expuestos sostengo que, si bien en todas las variables salariales del sector (categoría testigo y los dos promedios) el salario se ubicó por debajo del salario global —observándose relaciones considerables en algunos períodos—, la diferencia fue mucho mayor en el caso de la categoría testigo —cuyos montos se obtuvieron de los acuerdos y CCT sancionados—, que se mantuvo en diversos momentos al mismo nivel que el SMVyM. Mientras tanto, el promedio por convenio para el cálculo del tope indemnizatorio se posicionó por encima de la categoría

testigo, presentando una relación al SMVyM promedio de 1,27. Este cálculo se eleva a 1,30 si se tiene en cuenta únicamente el periodo 2005-2016.

Como advierto, la “Remuneración Promedio de Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel” fue mayor que el promedio para el tope indemnizatorio. De esta manera, en relación al SMVyM para todo el período arrojó un valor de 2,07. Es decir que de las tres categorías de salarios de indumentaria evaluadas fue la que más se alejó del SMVyM y la que más se acercó a la global. A propósito de esta última variable, el promedio global de las remuneraciones del sector privado arrojó una relación con el SMVyM de 2,7 para 2005-2016 y 2,8 para 2003-2016.

De las tres variables salariales correspondientes al sector de indumentaria tomé la más alta, la “Remuneración Promedio de Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel”. Así, al ponerla en relación al salario global de la economía privada para el periodo 2003-2016 advertí que estuvo un 34% por debajo de este, en términos nominales (representando un 76% del salario global).

Para resumir, en el peor de los tres casos analizados el salario determinado rondó de manera errática al SMVyM, mientras que en el mejor de los casos, si bien se alejó un poco del SMVyM, nunca llegó al salario global del sector privado —quedó en promedio un 34% por debajo de este—. Lo que resulta más notorio es que el nivel salarial por convenio estuvo varios meses y en las dos categorías analizadas por debajo del SMVyM, pese a lo que señala la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744⁴¹. No obstante, el CCT (626/11) estipuló que más allá de los valores resultantes del convenio, las remuneraciones no podrían ser inferiores al SMVyM. En este sentido, los acuerdos estimaron un salario bruto que iba en contra de la letra del mismo convenio. Quedaba en manos de las empresas registradas, y de su respectivo control gubernamental, pagar lo estimado por la escala salarial o alcanzar el SMVyM.

A partir del análisis detallado, argumento que, en los años examinados, el salario de la confección se encontraba entre los más bajos de la industria nacional. El panorama era desalentador, ya que la mayoría de los/as empleados/as del sector fueron contratados/as de manera informal. Según revela Lieutier (2010), el salario mensual

⁴¹ Esta ley, en su título IV, Capítulo 1, Artículo 103, prevé: “se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital”.

en un taller clandestino en 2007 estaba un 37% por debajo del SMVyM del mismo año. Asimismo, se estimó que el salario en el empleo informal rondaba un 50% en comparación al del empleo formal (Ferreira y Schorr, 2013; Salgado, 2012). En relación con todos estos datos, señalan Ferreira y Schorr:

el aumento de la producción y el empleo al menor costo posible, sin cumplir incluso con la legislación vigente, implicó una mejor ecuación ganancia/salario durante el ciclo expansivo de los últimos años redistribuyendo ingresos en el interior del sector desde los trabajadores a los capitalistas. (2013: 239)

Partiendo de esta idea, considero que el esquema de bajos salarios expuesto, que afectó tanto en el empleo formal como informal, benefició a los/as capitalistas del sector que, potencialmente, pudieron compensar la baja rentabilidad del esquema productivo aumentando la tasa de explotación de sus empleados/as.

Contar con estos datos cuantitativos, por un lado, permite conocer cuál fue la retribución económica que recibieron los/as trabajadores/as de CAI durante el periodo analizado a cambio de desempeñar las tareas que serán descritas en los siguientes capítulos. Por otro lado, colabora a comprender una motivación esencial por la que algunos/as costureros/as desarrollaban distintos tipos de trabajos de manera simultánea al trabajo fabril. Como analizaré con mayor detalle en el Capítulo 6, documenté experiencias de trabajadores/as que eran principales proveedores/as del hogar y, debido a los bajos salarios aquí relevados, debían complementar el trabajo en CAI con empleo informal en la costura o distintos emprendimientos por cuenta propia (arreglo de celulares y computadoras, venta de comida en la fábrica).

Según he sugerido previamente desde un enfoque sensible al género, sostengo que el impacto en las mujeres trabajadoras fue aún mayor que en el caso de los varones y esto se desprende de dos cuestiones. Por un lado, la tasa de informalidad era más alta entre mujeres y esto aplica tanto en migrantes como en nativos/as (Lieutier y Degliantoni, 2020: 88). Por otro lado, en las fábricas del sector formal como CAI eran las mujeres quienes, por su rol en el cuidado, percibían salarios más bajos que sus pares varones (un 25% menos), lo que agravaba considerablemente la situación laboral antes analizada.

3. Composición del mercado de trabajo en el periodo 2003-2016

3.1. ¿Feminización obrera? Las mujeres en la industria de la confección

Tal como se muestra al inicio del capítulo, tradicionalmente la confección de prendas de vestir en nuestro país ha sido un mercado de trabajo mayoritariamente femenino. Para mi sorpresa, cuando comencé el trabajo de campo encontré que la asociación entre la costura y las mujeres no era evidente en CAI. A raíz de esta situación, formulé el interrogante acerca de la continuidad o no de la confección como una industria feminizada (vale la aclaración, específicamente en términos cuantitativos). Retomando los antecedentes de la economía feminista citados en la introducción y siguiendo la idea de que “un trabajo segregado por sexos forma parte del proceso de construcción del género” (Scott, 1996: 290), exploré la incidencia del género en la composición de la mano de obra —ya sea de origen nacional o extranjero— de la industria de la confección en el periodo 2003-2016 a nivel nacional y en su segmento registrado.

Para esto llevé a cabo un análisis de la evolución del empleo femenino y masculino del sector privado de la industria de confección a partir de los datos publicados en el “Boletín de Estadísticas de Género y Mercado de Trabajo” por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE)⁴². Del conjunto de datos publicados por el observatorio, incorporé los siguientes: total de empleados y total de trabajadores por género. Me apoyé en ellos para calcular el porcentual de varones y mujeres empleados/as de manera formal en la confección, así como el índice de feminización de esta industria⁴³. Antes revisé una serie de antecedentes competentes para los años indagados.

El estudio “Aportes para el desarrollo humano en Argentina. Género en cifras: mujeres y varones en la sociedad argentina” del Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), realizado por Giorgina Binstock y Marcela Cerrutti (2011), expone que, de acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), de 2001 a 2011 la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, tanto en las tasas de

⁴² El OEDE desarrolla un sistema de estadística basado en los registros provistos por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

⁴³ A la hora de realizar el índice de feminización, calculé el cociente entre el número de mujeres ocupadas y el número de hombres ocupados en la misma actividad (De Oliveira y Ariza, 1997).

actividad⁴⁴ como en las tasas de empleo⁴⁵, fue en aumento. Asimismo, siguiendo la EPH, las mismas autoras señalan que el ascenso de la tasa de empleo de las mujeres fue más acentuado que en el caso de los hombres, por lo que se desarrolló un proceso que promovió una feminización de la fuerza de trabajo ocupada. Este incremento en la feminización se expresó en el hecho de que la razón de varones ocupados en relación a mujeres ocupadas cayera de 1,64 a 1,48 (Binstock y Cerrutti, 2011: 18). Como veremos en las líneas que siguen, en la industria de confección —al contrario de lo que ocurre con la fuerza de trabajo en general— la feminización tendió a disminuir.

Las autoras del informe del PNUD ligan la feminización descrita con procesos de largo plazo, por ejemplo, las transformaciones en los mandatos familiares y los cambios en la socialización de género, el mayor acceso de las mujeres a la educación o la diversificación de opciones en donde emplearse. También las vinculan con tendencias más coyunturales que dependían de la situación económica social y familiar. No obstante, resaltan que este aumento en la incorporación de las mujeres no trajo aparejado cambios significativos en sus formas de la inserción. Las mujeres, en mayor medida que los varones, aceptaban empleos flexibles, de pocas horas y precarios. Situación que estaba sustentada en el hecho de que seguían siendo las principales responsables de las tareas del hogar y del cuidado de otros/as (Binstock y Cerrutti, 2011).

En esta misma línea, Susana Novick afirma que, con la salida de la convertibilidad, la participación femenina en el empleo industrial no cambió significativamente en relación a la década anterior. Si bien aumentó la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, continuó concentrándose en servicios y actividades no reguladas. Desde el 2003 “cuando se detiene el proceso de desindustrialización del empleo, también se estanca un proceso leve de feminización del empleo” (2010: 15).

En el estudio gubernamental “Cambios en la composición por sexo del empleo registrado 2002-2006: efecto del nuevo patrón de crecimiento sobre el trabajo femenino”, publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) en noviembre de 2007, se presenta un análisis del empleo asalariado

⁴⁴ Resulta del cociente entre la población ocupada y la población desocupada.

⁴⁵ Resulta del cociente entre la población ocupada y la población total.

registrado privado de la industria, el comercio y los servicios a nivel nacional. Utilizando como fuente el OEDE, allí se explica que, pese a la elevada y sostenida participación de las mujeres en el empleo industrial (18,4%), siguió siendo menor que en servicios y comercios (MTEySS, 2007). A ello se agrega que esta participación continuó concentrándose en ciertas ramas históricas de la industria, más allá de su incipiente y creciente inserción en algunas nuevas. En consecuencia, de todas las mujeres que trabajaban en la industria en el año 2006, el 63% lo hacía en las siguientes cuatro ramas: alimentos (27,8%), confecciones (13,9%), productos químicos (12,3%) y productos textiles (9,1%) (MTEySS, 2007).

Según este mismo informe del MTEySS (2007), en el período 1996-2006 existieron dentro de la industria siete ramas donde el empleo creció más que el promedio de la industria, pero en las que disminuyó la participación de las mujeres: otros equipos de transporte, maquinaria y equipo, confecciones, otros productos de metal, productos textiles, productos de caucho y plástico y aparatos eléctricos. Es decir que en todas ellas, aunque se incrementó la demanda de fuerza de trabajo, se incorporó relativamente más mano de obra masculina que femenina. Dentro de este grupo, señala a los sectores de confecciones y textiles como los dos casos paradigmáticos por tratarse de ramas con una fuerte tradición femenina. En la confección, aunque en el año 2006 se presentó una tasa de feminidad del 59,59%, en el periodo 1996-2006 la feminización había retrocedido.

A partir del retroceso de las mujeres en algunas ramas tradicionalmente femeninas se explica la caída en la tasa de feminidad en el total de la industria:

Este análisis pone en evidencia que, si bien a nivel agregado la participación femenina en la industria no se ha modificado significativamente en la post-convertibilidad, al hacer la indagación por rama se identifican comportamientos alentadores. En la mayor parte de las ramas existió un incremento de la participación femenina mayor a la de la industria (que disminuyó); esto incluye a muchos sectores en los que las mujeres han tenido escaso peso históricamente. La caída en la tasa de feminidad de la industria en el período se explica por la disminución de la participación femenina en ramas tradicionalmente femeninas (Confecciones, Productos textiles y Edición) que son las que más empleo femenino concentran. (MTEySS, 2007: 96-97)

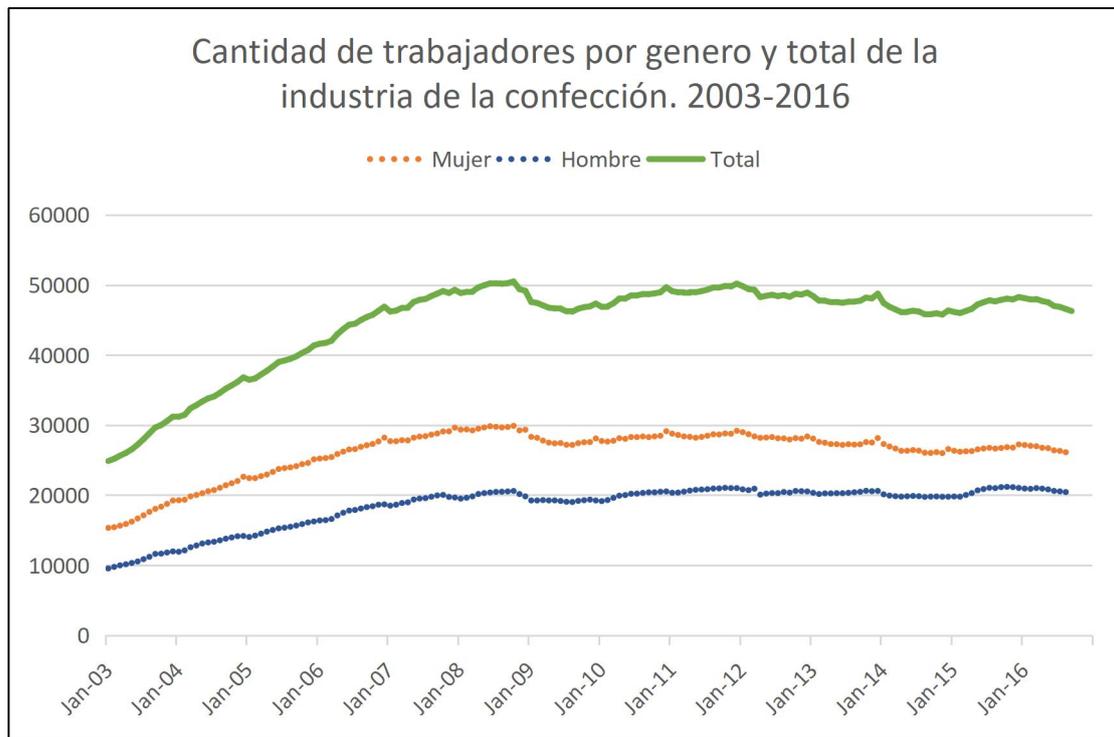
Estas transformaciones se presentan en el texto —en términos relativos— de forma positiva debido a que las obreras —en el proceso histórico de su vinculación con el mundo de trabajo— han ocupado los empleos peor remunerados:

Aquellas ramas en las que las mujeres perdieron participación, como Confecciones y Productos textiles, presentan un salario inferior al promedio de la industria. Ello sugeriría un desplazamiento, aunque tímido, del empleo femenino desde ramas de baja calidad relativa hacia sectores de la industria con mejores condiciones de trabajo. (MTEySS, 2007: 99)

En síntesis, tomando de referencia los estudios citados y desde una visión que contempla al mercado de trabajo como un espacio generizado, considero que en los años que siguieron a la crisis del 2001 la demanda de empleo en Argentina fue en aumento y esto implicó una feminización de la fuerza de trabajo en algunas ramas. No obstante, el mercado de trabajo en términos generales siguió constituyéndose de manera dispar, manteniendo los ejes de desigualdad por género.

A los fines de explorar puntualmente la industria de confección en el período 2003-2016, interpreté los datos arrojados por el OEDE. Como se expone en el Gráfico N° 3, desde el año 2003 hasta el 2008 en la rama de confecciones del sector industrial se produjo un ascenso continuo del total de personas empleadas, lo que da cuenta de una etapa de recuperación y estabilización económica: aumento del 203% entre enero del 2003 (24 874 empleados/as) y octubre del 2008 (50 496 empleados/as). Luego, en los años 2009 y 2010 el empleo registrado descendió alrededor del 10% (con un piso en agosto de 2009 de 46 189 empleados/as). Esto estuvo asociado a la señalada crisis económica que atravesó el país en respuesta al contexto de crisis internacional del año 2008. En el periodo que va desde 2010 a 2016 hubo una oscilación en la cantidad de empleados/as.

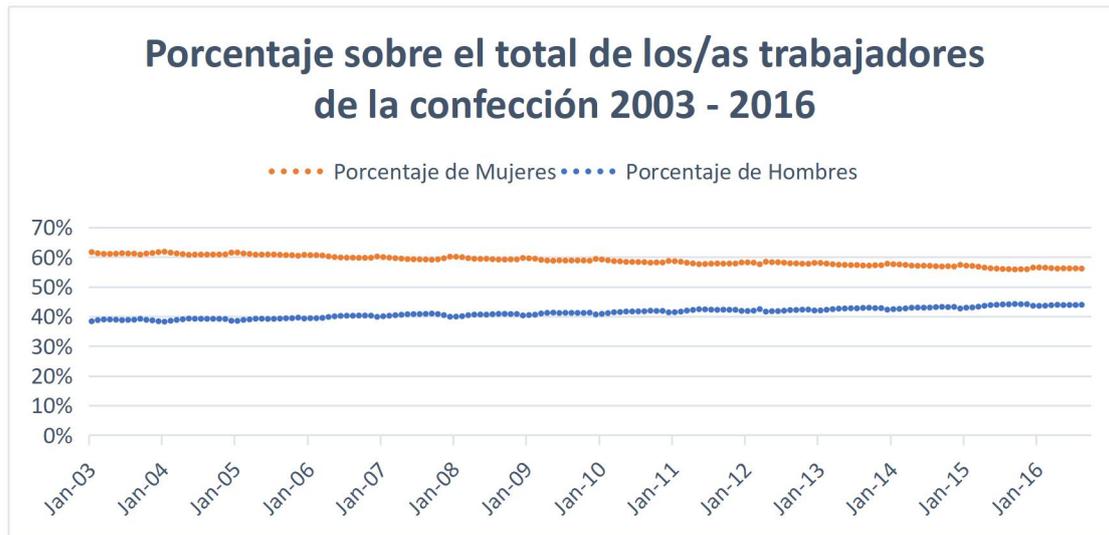
Gráfico N° 3: Cantidad de trabajadores/as por género y total de la industria de la confección 2003-2016



Fuente: elaboración propia con datos del Boletín de Estadísticas de Género y Mercado de Trabajo del OEDE-MTEySS

Al contemplar la diferencia por sexo en el inicio del periodo escogido (enero de 2003), de 24 874 empleados/as totales, 15 335 eran mujeres y 9 539 eran varones. En tanto que, para el final del periodo (septiembre de 2016), de 46 275 empleados/as, 25 956 eran mujeres y 20 319 varones (Gráfico N° 3). Es decir que, si bien a lo largo del periodo para ambos sexos aumentó el total de contratados/as, en el caso de las mujeres se incrementó un 169% y en el caso de los varones lo hizo en mayor medida, alcanzando un 213%. En otras palabras, los hombres ampliaron su presencia un 44% más que las mujeres, por lo que sostengo que la baja en la feminización se debió a un ascenso en la contratación de varones en relación con las mujeres. Como parte de este mismo proceso, se observa con mayor claridad en el Gráfico N°4 que la diferencia entre hombres y mujeres en la confección se acortó con el correr de los años.

Gráfico N° 4. Porcentaje de varones y mujeres en la confección, 2003-2016



Fuente: elaboración propia con datos del Boletín de Estadísticas de Género y Mercado de Trabajo del OEDE-MTEySS

En este sentido, el índice de feminización que se expresa en el Gráfico N° 5 comenzó en enero del año 2003 en un 1,60 (lo que representaba un 62% de mujeres y un 38% de varones), continuó en enero de 2009 con un 1,47 (60% mujeres y 40% varones) y finalizó en 2016 con un 1,27 (56% mujeres y un 44% de varones)⁴⁶.

Gráfico N° 5. Índice de feminización de la confección, 2003-2016



Fuente: elaboración propia con datos del Boletín de Estadísticas de Género y Mercado de Trabajo del OEDE-MTEySS

⁴⁶ Según señalan Ariel Lieutier y Carla Degliantoni (2020), de acuerdo al análisis de la Encuesta Anual de Hogares, para el caso de la CABA en los años 2010, 2013 y 2016 el porcentaje de varones (58%) directamente superó al de mujeres (42%), a contramano de la tradicional asociación que vincula la costura con actividades feminizadas.

En su conjunto, estos datos revelan que a lo largo del período 2003-2016 hubo una tendencia en el sector formal de la manufactura de indumentaria a disminuir la cantidad de mujeres empleadas en relación a la cantidad de varones. No obstante, para el año 2016 la confección seguía siendo una industria feminizada debido a que por cada hombre se empleaban 1,27 mujeres. Confirmando así la hipótesis que marca una tendencia al descenso de la feminización en el segmento registrado, aun cuando en el total de la fuerza de trabajo iba, tímidamente, en aumento. Los análisis como el que aquí realizo permiten ponderar las particularidades que presentaba la mano de obra de un sector primordial de la industria nacional en el que se pusieron en tensión las tendencias vinculadas con ciertos aumentos de la feminización de la mano de obra empleada en otras ramas de la economía.

Estos resultados, si bien son de orden cuantitativo, contribuyen a repensar aspectos cualitativos de la conformación de la mano de obra. Alientan a problematizar la división sexual del trabajo y desnaturalizar la idea de que existen cualidades inherentes a las mujeres que las hacen más aptas para determinados empleos etiquetados como de baja calificación y, por tanto, mal remunerados, como es la costura. La pregunta que queda por responder, entonces, es quiénes eran esos varones que mediante su ingreso a la costura desplazaban a las mujeres⁴⁷.

3.2. Distribución de migrantes por género

Además de la presencia masculina, otra de las cuestiones más evidentes cuando inicié la investigación era el elevado porcentaje de migrantes que trabaja en CAI. De nuevo, el campo permite echar luz sobre procesos estructurales. La inserción de migrantes

⁴⁷ Al respecto de la feminización en el segmento informal, debe tenerse en cuenta la mirada propuesta por Verónica Gago (2014a: 95-134): el aumento de la informalización de la economía a inicios del s. XXI reintrodujo al hogar y a la comunidad como espacios económicos relevantes e insumos decisivos de las riquezas, contribuyendo a la feminización de estas economías. El proceso de feminización, aclara la autora, refería a dos aspectos: el incremento de la presencia de las mujeres y la “feminización” de las tareas desarrolladas por los varones; y el traslado del hogar y la comunidad al ámbito público. Así, la comunidad y las mujeres funcionaron como “eje de una nueva valorización” (2014a: 109) que descentraba al obrero productor (masculino, blanco) y visibilizaba el rol de las mujeres como productoras de la fuerza de trabajo y de los vínculos de cooperación social. Es de destacar que el análisis propuesto por Gago no se vincula con la cantidad de mujeres empleadas de manera informal, sino con una modificación cualitativa de los procesos del trabajo.

era evidente, pero ¿cómo se vinculaba esto con la baja en la feminización? Ello me llevó a interrogarme acerca de la distribución por género de los migrantes en la confección.

A la hora de analizar la inserción de migrantes en la industria de la confección incorporando la variable de género, retomo los antecedentes de tres estudios que afectan al periodo analizado⁴⁸. En primer lugar, el trabajo presentado por Marcela Cerrutti y Alicia Maguid en el 2006 titulado “Inserción laboral e ingresos de migrantes limítrofes y del Perú en el Área Metropolitana de Buenos Aires, 2005”. En segundo lugar, la ponencia titulada “La tercerización en el sector de indumentaria: su impacto en las condiciones de trabajo en la Ciudad de Buenos Aires”, presentada en el 2018 por Ariel Lieutier, Carla Degliantoni y Sofia Morillas. En tercer lugar, el “Informe Sintético de Migraciones Laborales” realizado por el MTEySS en el 2017.

Cerrutti y Maguid (2006) analizaron la diferencia de ingresos entre migrantes del Perú y de países limítrofes con nativos/as en el Área Metropolitana de Buenos Aires teniendo en cuenta las variables sexo-genéricas. Para esto, utilizaron los datos provenientes de la EPH correspondientes al año 2005. Las autoras concluyeron que la mayor cantidad de varones migrantes limítrofes y de Perú (654%) se ocupaba en la construcción (30,7%), en el comercio al por menor (15,8%) y en la industria manufacturera (18,9%), mientras que más del 40% de las mujeres migrantes lo hacía en el servicio doméstico. En relación a la década del 90, en el año 2005 la inserción de varones en la rama textil, confecciones y calzado se mantuvo, en tanto que disminuyó en otras ramas de la industria y se acentuó en la construcción. En cambio, las mujeres aumentaron su inserción en el servicio doméstico y en el comercio al por menor. Asimismo, señalaron que, del total de varones migrantes dedicados a la manufactura, más de la mitad se concentraba en la rama textil, confecciones, cuero y calzado, mientras que los varones argentinos se incorporaban en un 20% (Cerrutti y

⁴⁸ El país de nacimiento de los/as trabajadores/as de la confección es la variable que ayuda a determinar su condición migratoria. No obstante, esta información no se encontraba publicada en la base de datos del OEDE que analicé para determinar la feminización. Por este motivo, he procesado los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) que sí contienen dicha variable (filtrando solo los/as obreros/as del sector formal) para el periodo 2003-2016. Sin embargo, decidí dejar a un lado a la EPH porque los totales ponderados en el sector registrado excedían ampliamente los totales que arrojaba el OEDE, por lo que no la consideré una muestra fiable para esta tesis.

Maguid, 2006). En otras palabras, en 2005 los varones migrantes se insertaban en la industria de confección, de manera relativa, en mayor medida que los nativos.

Lieutier, Degliantoni y Morillas (2018) analizaron diferentes variables cuantitativas a partir de la Encuesta Anual de Hogares (EAH) con vistas a problematizar los efectos que la tercerización tenía en las condiciones de vida de los/as trabajadores/as de la industria de confección. En este artículo, plantearon que, a contramano de la tradicional asociación entre la costura y actividad feminizada, solo el 42% de las empleadas en la industria de indumentaria eran mujeres. Vale aclarar que estos datos corresponden a los años del período 2012-2016 en la CABA y con la totalidad del universo de indumentaria (segmento formal e informal). Es decir que presentan varias diferencias con los datos analizados en el acápite anterior: provienen de dos fuentes distintas⁴⁹, analizan un periodo de años más acotado, sus datos se refieren a una ciudad específica y abarcan tanto al segmento formal como al informal. En ese sentido, muestran una presencia aún menor de las mujeres en la industria (lo que implica una tasa de feminización más baja) que la que se concluye en la presente pesquisa:

El colectivo más numeroso son los varones extranjeros, 35% del total, le siguen las mujeres argentinas (26%), varones argentinos (23%) y mujeres migrantes (16%). Es decir, dentro de los trabajadores nacidos en Argentina, las mujeres efectivamente son mayoría, sin embargo, no sucede lo mismo con los trabajadores migrantes. (Lieutier, Degliantoni y Morillas, 2018: 18)

Estos datos revelan dos aspectos. Por un lado, el 51% de los/as empleados/as eran migrantes. Por otro lado, para los/s argentinos/as había solo un 3% de diferencia en la inserción de varones y mujeres, a favor de las mujeres, mientras que para los/as migrantes esta relación con el género se invertía y la diferencia era mucho mayor: la proporción de hombres migrantes contratados en la industria de indumentaria era más del doble con relación a las mujeres migrantes. En el estudio de los/as autores/as, los varones nativos incluso superaban a las mujeres migrantes, que ocupaban el último lugar en la inserción.

⁴⁹ Los datos del ODEE analizados en la tesis se basan en los registros provistos por el SIPA, mientras que los/as autores analizan la EAH. A diferencia del anterior, en ella los datos están desglosados por país de nacimiento.

Por su parte, según señala el “Informe Sintético de Migraciones Laborales” (MTEySS, 2017), basado en los datos de la EPH del tercer trimestre del año 2016, en la industria textil, confecciones y calzado se empleaba el 6% de los/as migrantes sudamericanos/as ocupados/as, mientras que un 2% de los/as argentinos/as ocupados/as. Es decir que los/as migrantes triplicaban su inserción en la rama en comparación con los/as nativos/as. Asimismo, si se repara en los/as “ocupados inmigrantes sudamericanos, por ramas de actividad agrupadas, según sexo” para el mismo trimestre, de las mujeres ocupadas migrantes sudamericanas se insertaba en esta rama un 5%, mientras que para el caso de los varones la cifra se elevaba al 8%. Es así que el informe enuncia:

Este tipo de inserción es más segmentada si se observa la distribución sectorial de los inmigrantes según el sexo, ya que las mujeres se ocupan en un elevado porcentaje en el servicio doméstico (37%) y los varones en la rama de la construcción (36%). En el resto de las ramas seleccionadas, las proporciones son similares entre los dos sexos aunque más mujeres se encuentran ocupadas en comercio y menos en la industria textil, en comparación con los varones inmigrantes. (MTEySS, 2017: 8)

Dicha diferencia de un 3% resulta significativa ya que muestra nuevamente cómo, si miramos la variable de sexo-género, se invierte la relación de inserción que presentaban los/as argentinos/as en esta rama. Mientras que en el caso de los/as nativos/as se incorporaron más las mujeres que los varones, en el caso de los/as migrantes se incorporaron más los varones que las mujeres.

Basándome en los estudios realizados hasta el momento, puedo afirmar que en el periodo de análisis se desarrollaron dos procesos entramados entre sí. Por un lado, la industria de confección se conformó como un espacio de trabajo con fuerte incidencia de la mano de obra migrante. Por otro lado, los varones migrantes se incorporaron en mayor medida que las mujeres migrantes en la industria. Es decir, si miramos exclusivamente a los/as migrantes, la rama estaba masculinizada.

Luego de un recorrido histórico que busca reponer la genealogía de la industria de la confección y sus trabajadoras, el presente capítulo recoge los principales rasgos de la industria en el período estudiado, vinculados con la informalidad de la mano de obra y la tercerización de la producción. Ello contribuye a comprender la cadena de tercerización en la que se posicionó CAI, conformada por un circuito de primeras marcas, fábricas registradas y talleres informales de distintos tamaños. Asimismo, el escrito avanza sobre las características estructurales de la mano de obra que se inserta en este mercado de trabajo. Para esto comparé los resultados expuestos en el capítulo sobre la disminución de la feminización de la mano de obra formal empleada en el sector de la confección con los datos sobre el género de los/as migrantes. En este sentido, concluyo que uno de los motivos que explica dicha disminución, además de la incorporación de varones argentinos, es que los varones migrantes se incorporaron en mayor proporción que las mujeres migrantes en la industria.

El segmento de la mano de obra de la costura aquí delineado, constituido principalmente por mujeres nativas y varones migrantes, ocupaba un empleo regido por un convenio colectivo que incentivó —mediante premios— la asistencia, la puntualidad y la productividad en el trabajo, y dejó a un lado algunas problemáticas centrales en la vida de los/as trabajadores/as vinculadas con el cuidado. El S.O.I.V.A. firmaba estos convenios colectivos así como los acuerdos salariales. No es un dato menor que los/as costureros/as estuvieran afectados/as por un salario que, durante todo el periodo analizado, se presentó como uno de los más bajos de la industria nacional.

Analizar el caso de una fábrica en particular contribuye a complejizar los hallazgos hasta aquí propuestos. Además de poner nombre propio a las personas que hasta el momento están representadas por números, me alienta a acceder a una parte de aquello que las estadísticas no captan (y muchas veces ocultan). Se trata de explorar las prácticas, identidades, intereses, sociabilidades, malestares y reclamos que constituyen, día a día, la experiencia obrera en la confección.

CAPÍTULO 2. Compañía Argentina de la Indumentaria

1. Presentación de la fábrica

1.1. Cartografía de la fábrica

Monte Castro forma parte de la zona Oeste de la Ciudad de Buenos Aires y limita con los barrios de Floresta, Villa Devoto y Villa Santa Rita. Si bien a mediados del siglo pasado esta zona contaba con industrias de diversos tipos y tamaños, a finales de la centuria gran parte de ellas había desaparecido⁵⁰. De aquel paisaje quedan pocos rastros, entre ellos el reconocido laboratorio Parke Davis (Elea). Asimismo, en las cercanías de CAI, se encuentran otras dos fábricas de confección, Kanaan y Batelman.

Al caminar por las calles de Monte Castro, se hace ostensible la preeminencia de casas bajas y edificios de tamaño mediano que marcan su tono residencial. Esta monotonía es interrumpida por un conjunto de torres muy característico y el Estadio Islas Malvinas del Club Atlético All Boys, localizados a pocas cuadras de CAI. El club es uno de los lugares que da identidad al barrio y, en distintas paredes de sus calles, se pueden ver murales en colores blanco y negro dedicados a este equipo de fútbol.

A dos cuadras de la fábrica se ubica la plaza Monte Castro que se extiende sobre una manzana y media. Es un punto de encuentro para los/as vecinos/as. Además, constituía uno de los espacios barriales de sociabilidad más importante para los/as trabajadores/as de CAI. En ella se realizaban encuentros informales, reuniones y asambleas de costureros/as. A la misma distancia está el Centro Comercial Coto que contiene un supermercado, un patio de comidas y un sector de juegos, por lo que, de hecho, funciona como lugar de esparcimiento para muchas de las familias del barrio. Al igual que la plaza, este espacio era un punto de encuentro para los/as costureros/as debido a que el patio de comidas es grande, tiene mesas, es de acceso público y con precios relativamente accesibles. Tanto la plaza como el patio de comidas de Coto fueron el escenario de algunas de las entrevistas de esta tesis.

⁵⁰ Para mayor información sobre la historia del barrio, consultar la Junta de Estudios Históricos de Monte Castro.

CAI está en un punto estratégico del barrio: a media cuadra de la avenida Álvarez Jonte, a lo largo de la cual se desarrolla el centro comercial que incluye negocios de cercanía de diversos rubros (indumentaria, panadería, librería, ferretería, banco, cafés) y afluencia de transporte público. Al acercarse a la calle Sanabria, en la que está emplazada CAI, es posible observar que la cuadra de enfrente constituye la parte trasera del del Hospital de Rehabilitación Manuel Rocca que ocupa la manzana entera. En las paredes de esta calle, en ocasiones, se pegan pequeños afiches gremiales de los/as trabajadores/as del hospital.

Sobre la misma cuadra de la fábrica, en el costado hay una larga pared con entrada para vehículos que es la parte de atrás de un edificio de la empresa Telefónica y en ella suelen pintarse los mencionados murales de All Boys. Pegada a esa pared, en la esquina, había una sede de atención al cliente de la empresa. La cercanía con Telefónica permitió que se establecieran ciertos contactos entre los/as delegados/as de CAI y el delegado telefónico, así como con los de Coto. Todos ellos aparecen mencionados en algunas de las entrevistas.

Cuando se pasa por la puerta de la fábrica en horario laboral, si se presta atención, se escucha el ruido de máquinas que evidencian el funcionamiento de algún tipo de taller. Sin embargo, hasta el 2016, en su fachada no había ningún cartel que indicara el nombre o el rubro del establecimiento. Por la estética del edificio, por su tamaño y por su color entre gris y blanco gastado (Plano de ubicación N° 1), podría ser cualquier otra fábrica o depósito, una especie de “no lugar” (Auge, 2000). De acuerdo con la información que publicaba la empresa, la fábrica cuenta con una planta integral de 5500 m², ocupando prácticamente un cuarto de manzana. Se eleva en un total de tres plantas: planta baja, primero y segundo piso. Desde el exterior, se identifica que en los pisos superiores hay cuatro ventanas enrejadas. En el medio de la planta baja hay un portón, también, enrejado (que ventila el sector de plancha), del lado izquierdo un ingreso para camiones y del lado derecho la puerta para el acceso peatonal.

En CAI, durante los años estudiados, se realizaban prendas en tejido de punto y plano liviano. Entre ellas, camperas, buzos, pantalones, remeras y, en menor medida, ropa deportiva. La chomba era la prenda que los/as costureros/as nombraban con mayor frecuencia. Es una remera de manga corta cuyas características distintivas son el

cuello y una abertura con botones a la altura del pecho. Usualmente, se realiza en géneros de punto como el piqué.

Durante la mayor parte del periodo abarcado la fábrica brindó el servicio de “producto terminado”, es decir, que concentraba el proceso completo implicado en la producción de las prendas y las entregaba listas para su comercialización. En este sentido, incluía desde el diseño y los moldes hasta la confección y empaquetado para la posterior venta. De acuerdo con la presentación del año 2015 que realizaba la propia empresa en su página oficial:

Al día de hoy, la Compañía ha prestado servicios a más de 100 empresas diferentes incluyendo a los grandes líderes del mercado de indumentaria Argentina, ha alcanzado un nivel de producción anual de 900.000 unidades y emplea a más de 400 personas, lo cual hace que Compañía Argentina de la Indumentaria S.A. sea en la actualidad una de las empresas textiles más grandes del país dedicada a la fabricación de producto terminado para terceros.⁵¹

Más allá del tinte exitista basado en la intención de captar nuevos clientes que tiene esta presentación, CAI fue una fábrica relevante en el sector de la confección. Por la cantidad de trabajadores/as empleados/as, los niveles de producción y ventas, así como las reconocidas marcas para las que producía, se convirtió en una empresa de importancia en el mercado textil de la Ciudad de Buenos Aires, durante el corriente siglo.

1.2. La historia de la fábrica, sus cambios y mudanzas

La reconstrucción de la historia de CAI la hice a través de la memoria de sus trabajadores/as. Osvaldo y Martín son los dos costureros más antiguos que entrevisté, con quienes mantuve charlas y establecí un vínculo que perduró a lo largo del tiempo (de manera independiente con cada uno de ellos). Osvaldo⁵² nació en Cochabamba, Bolivia, y fue el entrevistado que trabajó durante más tiempo en la fábrica: desde el 2004 al 2020, un total de dieciséis años. Se desempeñó seis años como costurero, diez

⁵¹ Página web de la empresa: http://www.companiaargentina.com/quienes_somos. Última visita: octubre de 2015.

⁵² Desarrollaré su historia con mayor detalle en el Capítulo 5.

como encargado de módulo, un tiempo como muestrista y otro como “profesor”. Reconstruiré su historia con mayor detalle en el Capítulo 6.

Martín nació en 1978 en La Paz y migró junto con su esposa Delia en 1997 a la CABA. En 2005 ingresó a trabajar en CAI como *rectista*⁵³ por un periodo de siete años, hasta su despido en 2012, en medio de un conflicto sindical. En 2011, Martín había sido elegido delegado gremial, motivo por el que será uno de los protagonistas del Capítulo 5.

Los inicios de la fábrica se remontan al año 2003. Por ese entonces, tenía el tamaño de un taller de costura pequeño y estaba localizado en la calle Agustín García, en el barrio de Villa General Mitre (que varios/as de los/as trabajadores/as referencian como “Paternal”). Contaba con, al menos, diez personas que trabajaban en máquinas industriales de costura básicas. De aquella época, Martín recuerda:

Cuando empezó, digamos, era bastante precario en Compañía. Todavía no tenía ni el nombre, digamos. Era una empresa chiquita, no había, digamos, lo que era respetamos las 8 h de laburo, nada. Era bastante precario. Nosotros éramos los trabajadores de ahí, habremos sido 30 operarios en máquina con toda la furia y tampoco entendíamos mucho nada de lo que son las leyes y todo eso. Era laburar porque era post corralito, esa es la verdad. Era lo mejor que podías tener, era un trabajo, de arrancar, digamos. Lo mejor que te podía pasar era tener laburo para llevar el pan a la casa. Se trabajaba muchas horas recuerdo, hasta 12 horas. No teníamos obra social, no teníamos nada, digamos. (...) Marcábamos una fichita que nos registraba el día y nos marcaban la entrada y la salida. Y nos pagaban, recuerdo que el dólar estaba a dos pesos cada dólar, ¿creo, no? (...) Pero era centavitos los que nos pagaban por hora. 2 pesos, 2,50 pesos argentinos por hora. Y así era un día de laburo. Siempre a los gritos. Porque, qué te digo, era así, éramos pocos y había bastante laburo, estaba retomando la fuerza el país después que sube Rodríguez. (Martín, marzo de 2018)

En la memoria de este trabajador, su ingreso a CAI se inscribe en un contexto ligado a la salida de la crisis del 2001. Así, en la trama narrativa que construye, la historia del país se entreteje con el rol familiar marcado por ser el principal sostén económico del hogar y con su inserción en un trabajo precarizado. Lo que le importaba, era tener un trabajo.

⁵³ Palabra que comúnmente se utiliza para designar al costurero/a que utiliza la máquina de coser recta.

En los primeros años, los/as costureros/as trabajaban hasta doce horas diarias. La forma de organizar la producción (explicada en el siguiente fragmento de entrevista) era similar a la de un taller de costura que trabaja “a fasón”: ingresaban las partes de las prendas ya cortadas, que localmente se denominan *cortes*, y allí se encargaban de la costura de las piezas hasta llegar al armado final⁵⁴. Algunos de los *cortes* llegaban —a través de las marcas— ya realizados por otros talleres. Otros se hacían en un taller a la vuelta del taller de costura, donde Losz tenía empleados a dos trabajadores cortadores:

En esa época (...) era simplemente producir cierta cantidad de prendas que se proponía el jefe, digamos. La administración agarraba un corte para cierta marca y decía “tenemos mil remeras para hacer”. Ponele, ¿no? Y las mil las tenemos que terminar para mañana. Eran dos días. Entonces, en dos días tenían que estar terminadas las mil remeras. Una cosa así, no había, digamos, un sistema de productividad. (Martín, septiembre de 2019)

La voz oficial de la empresa que transcribo a continuación figura en una sentencia del año 2007, emitida en el marco de la denuncia de una trabajadora despedida a quien llamo Nayra (situación que analizaré en el Capítulo 4), y coincide con lo señalado por Martín en relación a la forma de organizar la producción: “consiste en la de efectuar trabajos de mano de obra a Terceros (Fasón) respecto de los materiales (telas) que le proporcionan los distintos clientes” (Sentencia definitiva Id SAIJ: FA07040440). El taller debía llegar a una cantidad de producción en un tiempo determinado. Por ese entonces, los/as costureros/as no tenían una jornada de trabajo fija, sino que las horas trabajadas dependían de la producción requerida para el día. En sintonía con lo que señala el entrevistado, y de acuerdo a la citada sentencia, la jornada de trabajo del año 2006 excedía ampliamente lo que indicaba el CCT: era de once horas diarias (de lunes a viernes) y de seis horas los días sábados. En la demanda también se planteó que los/as costureros/as no recibían contraprestación de pago por esas horas extras.

En torno a la modalidad de pago del salario, en cambio, recogí distintas versiones. Si bien el relato Martín refiere el pago por hora, en la sentencia se indica que éste se realizaba a destajo (por prenda): “el pago de salario por prendas en contra de las disposiciones del convenio que establecen pago de salarios mensuales conforme la

⁵⁴ La producción “a fasón” es una de las modalidades más extendidas que adquiere la tercerización en la confección. En ella, las marcas diseñan las prendas y les proveen las telas (ya sea cortadas o no) y el resto de los insumos (avíos y etiquetas) a los talleres, que son los encargados de su confección.

categoría profesional de cada trabajador” (Sentencia definitiva Id SAIJ: FA07040440). En los testimonios de los/as testigos/as de la misma sentencia, algunos/as indicaban pago por hora y otros por prenda (específicamente por operación) pero, como se plantea a continuación, pareciera que, en esos años, la modalidad estaba cambiando:

el sistema de pago por producción sabe el testigo que es así porque trabajó allí y porque cada operación que se realiza tiene un valor y según lo que uno llegue a producir "en dinero", es lo que uno recibe como pago. Eso fue cambiando en el sentido de que ahora están insistiendo en que se vayan cumpliendo los puntos del CCT, pero el sistema de producción sigue vigente. (Sentencia definitiva Id SAIJ: FA07040440)

El pago que se implementaba era similar a la modalidad de destajo pero, en vez de contabilizarse por prendas, se hacía por operación (costura de una parte de la prenda). Como he adelantado, el sistema a destajo contribuye al aumento de la autoexplotación de los/as costureros/as en pos de alcanzar mayores retribuciones. Además, como relata el testigo, generaba diferencias salariales entre ellos/as, en tanto algunos/as conseguían realizar más operaciones que otros/as en el mismo lapso de trabajo.

Para el año 2006, la empresa incumplía de diversas maneras con la normativa laboral vigente. La sentencia señala, además del incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, “la falta de cobertura a través de ART, el desconocimiento del personal sobre la retención a los organismos previsionales” (Sentencia definitiva Id SAIJ: FA07040440). En vinculación con esto, el exdelegado recuerda:

Cuando llegué a Compañía me pareció un lugar espectacular, genial, éramos como 20 trabajadores, o 30. El tipo era joven, sus hijos eran pibes, yo era pibe. Teníamos un comedor para comer, máquinas, bien armado. Una onda Bolivia, como conocía la fábrica. Yo decía, “genial”. Y él (Losz) decía siempre de crecer (...) Entonces ahí conocí peruanos, paraguayos, argentinos. Ahí empezamos, pasó el tiempo rápido, la pasábamos bien. Me acuerdo que la hora nos pagaban 2,70 la hora de trabajo, nos daban una boletita sin recibo y punto. Nos pagaban en un sobrecito, ¡bien! (...) Yo en esa época no sabía qué era blanco y negro. Solo sabía que, como que esto estaba regulado. (...) Todo ese tiempo estaba teniendo a la gente en negro, después lo llegamos a descubrir nosotros. Después nos enteramos qué son las cargas sociales. Aun yo sabiendo que había allá (en Bolivia), entendía un poco los aportes jubilatorios y todo eso. Pero como a nosotros nos mostraba la boletita y estaban las cargas sociales, pero la verdad, nunca. Cuando íbamos a la ANSES o a algún lado, no existíamos. (Martín, septiembre de 2019)

En este fragmento, Martín otorga carácter ontológico a una condición jurídico-estatal (la informalidad laboral): en sus palabras, “estaba teniendo a la gente en negro...no existíamos”. Ese “no existir” constituye la manera mediante la que este trabajador simbolizó y dio sentido al hecho de no haber estado inscrito en los organismos regulatorios. Es decir que la condición laboral operaba en el plano simbólico afianzando ciertas representaciones que, a su vez, contribuían a la invisibilización de los/as trabajadores/as (Pedreño, 2005).

A pesar de lo que plantea Martín, de acuerdo con otras fuentes y la entrevista a Osvaldo, deduzco que los/as trabajadores/as estaban registrados. También es posible que la patronal mantuviera inscrita a la mayoría de los/las empleados/s, mientras que a otros/as los/as contratase sin ninguna formalización del vínculo, o formalizando solo una porción de la jornada laboral. Esta última opción es la más probable si tomamos en cuenta que las jornadas alcanzaban las doce horas. En ocasiones, la patronal no realizaba los aportes de las cargas sociales correspondientes a los/as trabajadores/as formalizados/as y eso trajo, en consecuencia, que los/as costureros/as en esa situación no contaran con la ART. Lo que tienen en común estas modalidades de contratación laboral que, desde luego, pueden haber ocurrido simultáneamente, es que fueron estrategias patronales para abaratar los costos de la mano de obra.

En resumen, en los primeros años de CAI, las jornadas de trabajo superaban el tiempo estipulado en el CCT; el pago era similar a la modalidad a destajo y menor al acordado en los acuerdos colectivos; y la patronal, en el mejor de los casos, no realizaba los aportes correspondientes por cargas sociales.

Tal como analizaré en el Capítulo 5 de la tesis, en 2006 se desarrolló el primer proceso de organización política que derivó en la emergencia de un grupo de activistas, algunos/as vinculados/as con la UTC. Ellos/as impulsaron denuncias logrando inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo y, a finales de 2006, consiguieron llevar a cabo la primera elección de delegados/as. En paralelo, la empresa despidió a Nayra, una costurera que había participado de este proceso de organización⁵⁵. Es de destacar que, como he mencionado en el Capítulo 1, a principios de ese año se había incendiado el taller de Luis Viale. Es factible que, tanto

⁵⁵ Mediante un fallo que sentó jurisprudencia (Frankel, 2012; Mansueti, 2008; Morales, 2010; Verbitsky, 2008, ver en fuentes) la justicia dictó la reincorporación de Nayra (Sentencia Id SAIJ: FA07997543), aspecto que continuaré analizando en el Capítulo 5.

las inspecciones en CAI como la organización política resultante, hayan sido favorecidas por la repercusión política y mediática que tuvo el caso. De hecho, ocasionó un relativo aumento del control gubernamental sobre el sector textil.

A partir de entonces, los/as costureros/as consiguieron la transformación de aspectos centrales de las relaciones de trabajo en la fábrica. La modalidad de pago pasó a ser un salario con premios por productividad. De esta manera, aunque la producción continuó estando medida, se garantizó un sueldo básico por categoría de acuerdo al CCT. Además, se redujo considerablemente la jornada laboral, que pasó de once horas diarias (más las seis horas de los sábados) a nueve con la prerrogativa de sumar horas extras los sábados.

A pesar de los grandes avances, analizados con mayor profundidad en el Capítulo 5, para los/as activistas quedaban aspectos por resolver. A partir del “espacio de denuncias” del boletín de la UTC (Año 1, Nº 1, 08/09/2007) pude saber que una de las problemáticas del momento era la falta de respeto de las categorías y, por tanto, de las recategorizaciones que estipulaba el CCT. Asimismo, en el boletín de marzo del 2008 (UTC, Año 2, Nº 4, 11/03/2008) se denunciaban los bajos salarios, la reducción del premio por productividad, quincenas mal liquidadas y falta de sillas para las empleadas de control de calidad.

De la mano de un contexto económico pujante, los años siguientes fueron relativamente favorables para el dueño del taller, dado que aumentó la producción y comenzó a trabajar para reconocidas marcas:

Mmm... de a poquito, de a poquito. Compañía Argentina empezó como a expandirse también, ¿entiendes? Como toda empresa. Empezó a traer prendas de marca, habremos hecho para Puma, Olympus. Ya no era simplemente, era todo de marcas de primera y ahí es cuando empezamos a especializarnos. Nos piden un poquito más de prolijidad, estándares de producción y ciertas formas de trabajo. Pero habrá sido el año 2008, 2007 debe haber sido (...) Esa época era bastante próspera, digamos. Que había mucho laburo y elegía laburo, digamos, la fábrica: “vamos a hacer tal cosa para tal marca”. (Martín, marzo de 2018)

Conforme creció el taller, aumentaron la cantidad y la calidad de las máquinas de costura. Como se desprende del relato, las formas de coser también fueron mutando y a los/as costureros/as se les empezó a exigir cada vez mayor calidad en la confección. En este contexto, paulatinamente, se incorporaron a la estructura fabril otras áreas

que utilizaban máquinas de gran tamaño como las de estampado y bordado. Al igual que el taller de corte, estaban situadas en otro establecimiento cercano. De acuerdo con Osvaldo, rápidamente empezó a implementarse la modalidad de “producto terminado”, que implicaba realizar toda la producción de la prenda, incluido el diseño, y no solo la confección.

Asimismo, para cumplir con la producción en aumento se contrataba cada vez más personal. Como parte de este proceso, en 2008 ingresó Diego —migrante interno— al área de costura, y en 2009 Doris —migrante peruana— al puesto de control de calidad. En ese momento CAI superó los/as ciento cincuenta trabajadores/as y realizó una primera mudanza (Plano de ubicación N° 1) del taller de costura a un galpón más grande, de dos plantas, ubicado en la calle San Blas:

Obviamente, al principio era un primer trabajo y todo, estaba súper encantada. Me pagaban bien, supuestamente me pagaban bien. Uno cuando no conoce... Claro, estaba chocha. Y sin familia tenía más polenta y trabajaba sábado, domingo, todo. Era una fábrica más chiquita, eran en San Blas. Hasta ahí todo bien, nos pagaban bien, eran puntuales. (Doris, mayo de 2015)

A ver, primero y principal, yo entré a trabajar en el 2008 por un amigo que tenía en común, digamos, que nos habíamos conocido en otro trabajo. Y él dijo que estaban tomando gente y que estaban blanqueado, qué sé yo. Y en ese momento, cuando entré, fueron dos años que me fue, la verdad, que no me podía quejar con la empresa. Porque había un montón de trabajo, pagaban lo que realmente es. Había muchas cosas que estaban muy bien, digamos. Con el tema de pagos, no había problema. (Diego, noviembre de 2019)

A la luz de los años posteriores, y más allá de las condiciones de trabajo descritas, en los relatos y en la memoria de los/as entrevistados/as el tiempo en Agustín García y en San Blas aparece como una etapa, relativamente, “buena”. De ella resaltan algunos aspectos de los vínculos laborales percibidos de forma positiva:

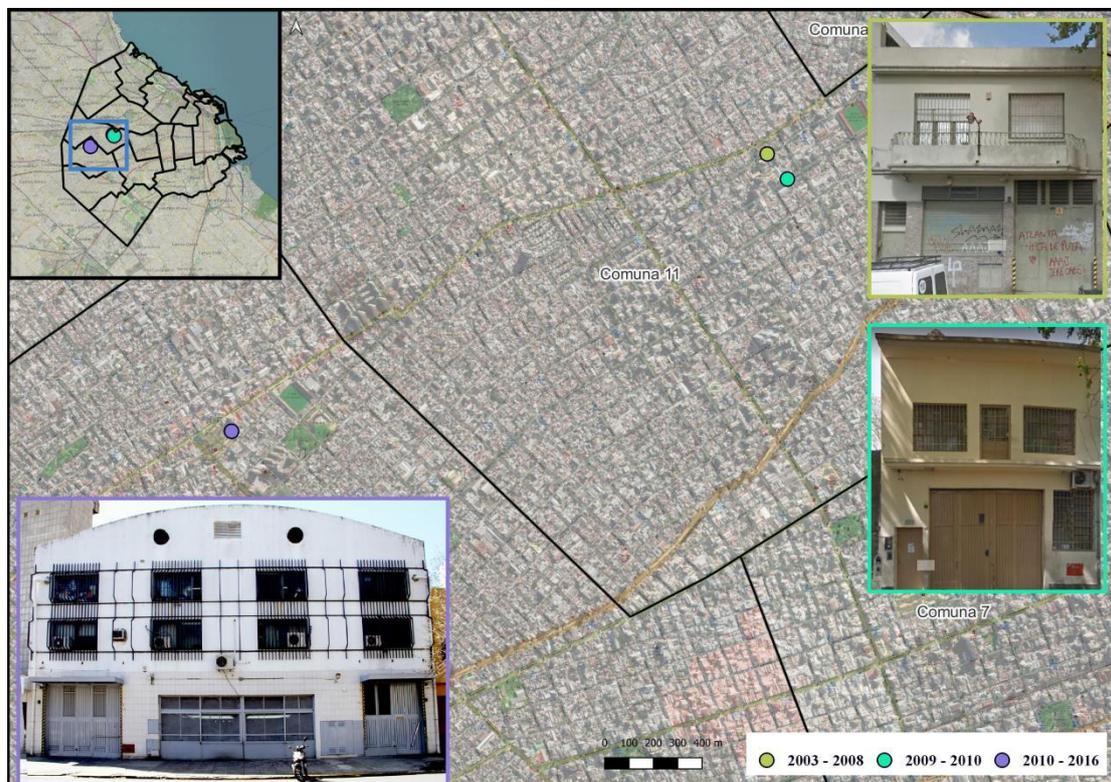
Cuando estábamos en San Blas era distinto, totalmente distinto. Íbamos los sábados a hacer horas extras, por lo menos te daban el desayuno con unas medialunas, era otra cosa, otra cosa. (Doris, mayo de 2015)

Yo tenía respeto por él [Losz]. Él me respetaba. Nunca tuvimos, como así, peleas, para decirlo así. Él conocía bastante como pienso yo las cosas, qué pensamientos tengo, qué ideología tengo, cuál es mi postura en relación al trabajo, en relación a lo social, en relación a lo espiritual, también. Tenía pleno conocimiento él y no teníamos conflicto. Él me

respetaba y yo le respetaba. Era así. (...) Cuando estuvimos en Agustín García o San Blas, ahí sí, el dueño venía al día, pasaba por el sector de trabajo tres veces, cuatro veces, cinco veces. Podías entablar una amistad, una relación, seguir un poco. Sociabilizar un poco con él, él contigo. También, seguramente porque era más pequeña la fábrica en ese entonces. Eran más reducidas las personas. En este otro lado [Sanabria] eso ya ha sido diferente, pocas personas tenían acceso al dueño (...) En San Blas muchas personas creían en mí. Creían, digamos, en que yo iba a hacer algo por ellos ¿No? Y, alguna vez, ellos, como no teníamos delegados esas veces, alguna vez ellos me nombraron como un representante de ellos para poder dialogar con el dueño o hacer algunos convenios. (...) Y, ahí sabíamos negociar con el dueño. Yo entraba y hablaba: “No, mirá. La comida es así y podría ser de esta manera. El menú es esto, podría ser de esta manera”. (Osvaldo, septiembre de 2021)

Osvaldo tuvo por esos años un rol destacado. El día de la entrevista se presentó como portavoz de los/as costureros/as y aseguró haber conseguido algunos cambios en las condiciones de trabajo aunque, probablemente, hayan sido limitados dado que volvieron a presentarse a modo de reclamo en las posteriores denuncias judiciales y conflictos con la patronal.

Plano de ubicación N° 1: Referencia de las sedes de CAI en la CABA (2003-2016)



El mapa incluye las fotografías de las fachadas de las sedes en las que estuvo ubicada CAI en el periodo de estudio. Los espacios son localizados temporal y especialmente con el objetivo de complementar el relato de las mudanzas. Fuente: realización propia sobre la base de fotografías disponibles en la web, información chequeada con Osvaldo y Martín

En el año 2010, Losz unificó los talleres de corte y confección y los mudó a la planta de la calle Sanabria (Plano de ubicación N° 1). En este periodo, prácticamente duplicó la cantidad de personal, que pasó de ciento cincuenta a trescientos trabajadores/as. Vale destacar que la mayoría de los/as entrevistados/as y costureros/as que pude conocer fueron contratados/as para trabajar en CAI cuando la empresa ya estaba localizada en esta planta. Acerca de los destinos de los otros talleres luego de la mudanza, uno continúa funcionando como depósito y en el otro se mantienen algunas máquinas grandes, por ejemplo, las de estampado.

En Sanabria comenzó a implementarse el sistema modular, analizado en detalle en el próximo acápite: “Entonces, empezó a minimizar los sectores para poner en cada sector, digamos, encargados para poder, que sea más manejable y haiga más control, digamos” (Diego, noviembre de 2019). Con este sistema se redujeron los tiempos de producción, aumentaron la cantidad de encargados/as y se produjo un mayor control de la producción y, por tanto, de los/as trabajadores/as que la realizaban.

En este momento, los/as costureros/as señalan un quiebre en su experiencia laboral, principalmente por el inicio de las problemáticas relativas al pago de los salarios (cada vez más fraccionados y con atrasos); a la reducción del tiempo de trabajo que representaba una disminución del ingreso (por la baja de las horas extras); al aumento de la aplicación de suspensiones (principalmente por baja productividad o por pedidos de licencia); y, nuevamente, al incumplimiento de las recategorizaciones. En paralelo, se incrementó el maltrato, especialmente, por parte de la jefa de taller. En este sentido, en general el cambio de un espacio a otro fue evaluado en términos negativos:

El cambio fue, obviamente todo cambio tiene que ser para mejor, una fábrica más grande, más grande. Pero todo lo opuesto. Empieza todo. Más los cambios de personal de la oficina. O sea, la persona que nos pagaba era consciente, te pagaba hasta el último peso. (...) Y siempre, obviamente hasta el día de hoy sigue trabajando, pero siempre está bajo órdenes de otros. Muy esclavo. Y cuando fue a otra fábrica nueva, cambiaron todo, cambiaron todo. La sacaron a ella, pusieron a otra gente. Obviamente que esto fue a base del dueño. Como esta persona, veía que

era una persona que no se quedaba con ningún peso, que pagaba puntual como corresponde, entonces a este señor [Losz] no le pareció bien. Y de ahí la cambió de sector. Y de ahí todo para mal, todo para mal. (...) Para mal de nosotros pero para bien de ellos. Imagínate, porque si estuviesen mal hubiesen cerrado. Ellos dicen todo el tiempo que están mal, que están mal, eso es mentira, es una falacia. (Doris, mayo de 2015)

Y, después, bueno, después de esos dos años más o menos, se terminó mudando a ahí, a Sanabria 2030 creo que es. A donde está ahora, creo, que la empresa. Y, a partir de ahí, como que se duplicó la cantidad de empleados, maquinarias y todo. Y bueno y ahí yo no sé qué le habrá pasado al jefe pero empezó ahí, digamos, el gran problema del maltrato, de muchas horas y de la mala paga, digamos, con todos los empleados. Y con la cantidad, digamos, con lo inmenso... para mí era un montón. (Diego, noviembre de 2019)

De acuerdo con los relatos, este proceso coincidió con la mayor injerencia en la fábrica de los dos hijos del dueño. Por eso, algunos/as asocian lo sucedido con un cambio en la “visión” empresarial: “Yo creo que, capaz, se metieron muchos los hijos. Y los hijos tenían esa mentalidad de muy empresario y, yo creo, que podría ser por un lado eso. Y él [Sergio] también cambió su mentalidad” (Diego, noviembre de 2019). En conexión con el malestar creciente, en 2011 —a partir de otro proceso de organización colectiva interna— se realizó una segunda elección de delegados/as y los/as activistas consiguieron mejoras concretas en las condiciones de trabajo (comida, salud, uniformes), que describiré y analizaré en el Capítulo 5.

Acerca de Osvaldo y Martín, es oportuno destacar que tienen visiones bastante contrapuestas de algunos temas referidos a la fábrica., En cuanto a la política gremial, Osvaldo suele expresar posturas más alineadas con la patronal y es muy crítico del desarrollo de los conflictos colectivos por parte de los/as trabajadores/as. En cambio, Martín se mostró confrontativo con la gestión empresarial, participó en los conflictos colectivos y, como ya mencioné, en 2011 fue elegido delegado sindical.

Al analizar el proceso de transformación de taller pequeño que producía “a fasón” a fábrica grande que concentró el proceso de producción en su totalidad, consideré dos aspectos centrales. En primer lugar, la historia de los inicios de la fábrica dialoga con los procesos económicos y sociales más amplios antes reseñados, que dan cuenta de la preeminencia de los talleres pequeños y medianos en esta rama de la industria durante el período analizado. En este sentido, CAI se constituyó como un taller de costura que, al calor del aumento de la producción en la industria, proceso que llevó varios años,

se fue agrandando en términos cuantitativos, mientras contrataba cada vez más personal y compraba más máquinas. En términos cualitativos, tuvieron lugar varias transformaciones: se perfeccionó la confección, debido a que se incorporaron máquinas que permitieron acelerar las costuras y aumentar su calidad, y se complejizó la forma de producción, porque comenzó a producirse por módulo —concentrando, prácticamente, todas las etapas del proceso de manufactura en un mismo establecimiento—.

En las condiciones de trabajo también hubo importantes cambios: se abandonó el pago a destajo y se redujo la jornada laboral. Desde una lectura marxista, durante este proceso se combinaron dos formas de extracción de plusvalía. En los inicios del taller: los relatos coinciden en referir la extensión de las jornadas de trabajo más allá de lo que indicaba el convenio, contribuyendo a la generación de “plusvalía absoluta”. Con el correr de los años, el cambio en las condiciones técnicas de producción y en la forma de organizarla —así como el aumento de las presiones hacia los/as costureros/as— facilitó incrementar la capacidad productiva del trabajo, debido a que en el mismo tiempo se producía mayor cantidad de prendas. La reducción del tiempo de trabajo necesario para fabricar cada pieza, reforzó la “plusvalía relativa”. En otras palabras, el crecimiento de la empresa implicó, de distintas maneras, la profundización del nivel de explotación de sus trabajadores/as (Marx, 2000: 252-253).

En segundo lugar, me interesa subrayar aquí que esta expansión empresarial no fue experimentada por los/as trabajadores/as como una mejora en sus vidas laborales. Por el contrario, algunos/as de los/as entrevistados/as percibieron la profundización de las problemáticas en torno a los salarios y, cada vez más, se ajustaron los controles de y las presiones sobre la productividad (medida en cantidad de operaciones realizadas por hora). Asimismo, en las narraciones expuestas, surgen detalles casi imperceptibles que completan la “atmósfera laboral” que se respiraba en CAI. Por ejemplo, la falta de “las facturas de los sábados”, el cambio de visión en la gestión empresarial y la merma del trato cercano con el dueño de la fábrica.

Estas situaciones que caracterizaron los primeros años del taller, con el crecimiento de la fábrica se fueron perdiendo para dar lugar, según la perspectiva de algunos/as trabajadores/as, al avance del maltrato. Así, los/as entrevistados/as que atravesaron

las mudanzas (y sus distintas implicancias), vivieron y recuerdan la expansión de la fábrica como un retroceso en sus experiencias subjetivas de trabajo.

Como queda en evidencia a partir del recorrido propuesto, en el periodo que se extiende desde 2003 a 2012 la cantidad de trabajadores/as contratados/as por CAI fue en aumento. La fábrica inició con diez empleados/as y en el 2005 eran alrededor de treinta costureros/as. Para el 2006, según figura en uno de los testimonios de la sentencia, fueron contratados/as unos/as ochenta costureros/as, de los cuales un 55% eran varones y un 45% mujeres, de acuerdo al testimonio de uno de los testigos. La cifra se aproxima a la que figura en el boletín de la UTC, en el que se indica setenta y cinco costureros/as (UTC, Año 1, N° 3, 26/11/2007).

En el 2009, antes de la primera mudanza, eran alrededor de ciento cincuenta trabajadores/as. En la mudanza a la calle Sanabria (2010) eran el doble. Luego del traslado, el número seguía aumentando, hasta ascender a más de cuatrocientos trabajadores/as, según la página oficial de la empresa. De acuerdo con mi reconstrucción sobre la base de cruzar entrevistas y otras fuentes, la distribución de los/as operarios/as por ese entonces era aproximadamente la siguiente: cincuenta personas en corte, doscientos en máquina, cincuenta en control de calidad, cincuenta en expedición y diez en plancha (a esto se le sumaban los/as empleados/as administrativos/as, de transporte, carga y descarga, de mantenimiento y de seguridad).

En 2012, los delegados fueron despedidos junto con cuarenta costureros/as, pero esta vez no se efectivizó la reincorporación que había dictaminado la Justicia, situación que analizaré en el Capítulo 5. A partir de las entrevistas, reconstruí que desde ese año la cantidad de empleados/as se estabilizó y luego comenzó, lentamente, a decrecer. Este punto de quiebre se corresponde con el proceso más amplio que afectó a la industria en general. De acuerdo con el artículo de Ludmer y Favata (2020) anteriormente citado, desde inicios de 2012 la producción de indumentaria argentina empezó a decrecer.

En el caso de CAI, en 2015 disminuyó considerablemente la producción encargada por Kevingston, principal marca para la que producía entonces. En una de las observaciones que realicé, costureros/as me contaron los “rumores” que circulaban por la fábrica: “la marca” (por Kevingston) aumentó la importación de ropa porque le

resultaba menos costosa (registro de observación, marzo de 2016). De esta etapa, recuerda Osvaldo:

Y a medida que van pasando los años y con toda la situación económica que hemos pasado en Argentina se fue achicando ¿No? Se iban perdiendo los módulos, se iban reduciendo los módulos. Íbamos perdiendo más gente y algunos eran suspendidos. O algunos renunciaban, bueno, por muchas cosas internas también. Pero quedaron pocos. Fueron quedando poco a poco. Al final, creo, que en su último ya no eran módulos grandes. Eran módulos pequeños nomás. (...) Cinco años atrás [2016], va bajando un módulo, se va achicando, se va reagrupando más gente. Y ya hubo un tiempo, no sé si en la época de Macri [diciembre de 2015] creo que fue, que estuvimos dos módulos nomás ya de trabajo. Dos módulos de trabajo, sí, reducimos bastante. (Osvaldo, septiembre de 2021)

La caída del sector de la confección a nivel nacional se profundizó en el año 2016 con el cierre de empresas y de los puestos de trabajo (Matta *et al.*, 2020). Como narra Osvaldo, en esta última etapa (2015/2016, acorde al contexto de la industria en general) la producción en CAI comenzó a mermar y se acentuó el proceso de reducción de personal en todas sus áreas (hasta llegar a ser alrededor ciento cincuenta empleados/as en total). Asimismo, aumentaron las suspensiones por falta de producción (registro de observación, marzo de 2016). En el área de confección, muchas máquinas de coser dejaron de utilizarse y, cuenta el entrevistado, solo se “desempolvaban” cuando eran necesarias para algo puntual. Esto puede apreciarse en la foto N° 1 que, si bien es de un año atrás, ya mostraba varias máquinas tapadas y desprovistas de sillas (solo con bancos de apoyo) que parecieran estar indicando su desuso. Además de disminuir la cantidad de costureros/as contratados/as, al mismo tiempo algunos trabajadores/as como el entrevistado comenzaron a desempeñar múltiples funciones.

Foto N° 1. Interior de CAI, primer piso de sede Sanabria



**En la foto del área de costura se aprecian máquinas tapadas con telas y desprovistas de sillas. Los bancos de apoyo están sin usar y desordenados. En el fondo, se observan costureros/as con y sin uniformes, algunos inclinados sobre las máquinas y una costurera con auriculares en los oídos.
Fuente: grupo de FB de costureros/as de CAI, 2014**

Por esos años, además, el taller dedicado a bordado y estampado dejó de utilizarse y se unificó en la planta de Sanabria. Este proceso se vio acompañado por el posterior lanzamiento, en 2017, de una marca propia, llamada Fantôme, que comercializaría principalmente las prendas de segunda selección realizadas en CAI. Con este propósito, se inauguró un local de venta al público, ubicado en la planta baja de la misma fábrica. En este sentido, los espacios dedicados a la producción fueron reducidos también. De lo expuesto en el último párrafo, surge que el año 2016 significó un punto de inflexión en la historia de la fábrica.

1.3. Un trabajo *esclavo*

En el relato de Doris, citado en el acápite anterior (pág. 90), aparece la palabra *esclavo* para definir el trabajo en la fábrica. Su utilización por parte de los/as

entrevistados/as no es aislada ni excepcional. La categoría nativa *esclavo* respecto de CAI es empleada de manera recurrente por los/as entrevistados/as para describir el trabajo cotidiano en la fábrica y, por lo tanto, continuará emergiendo a lo largo de la investigación y de la tesis. Los sentidos nativos y colectivos en torno a caracterización, se irán amplificando y vinculando con diversas particularidades de la fábrica y de sus trabajadores/as. Debido a la centralidad que tuvo en los discursos locales, me interesa detenerme en ella antes de avanzar.

Durante el periodo estudiado, categorías como “esclavo” y “clandestino” se configuraron, principalmente, desde discursos políticos y mediáticos a partir de sentidos esencializados, estigmatizantes y ahistóricos con el objetivo de cuestionar las relaciones de trabajo de los talleres informales. Ambas nociones dialogan con un debate más general respecto a la “trata” de personas que envuelve a los procesos migratorios.

Estas ideas tuvieron una fuerte repercusión desde el mencionado incendio del taller ubicado en la calle Luis Viale en 2006. Fueron impulsadas por algunas organizaciones sociales que participaron en las protestas y denuncias en las que derivó el caso, principalmente La Alameda; y utilizadas en campañas del gobierno local para incentivar las clausuras de los talleres en cuestión, así como en declaraciones del poder legislativo que, a su vez, también estuvieron influenciadas por las ideas de dicha organización (Barattini, 2010; Courtis y Pacecca, 2006)⁵⁶.

En términos analíticos, considero que la categoría no enriquece el conocimiento de los procesos aquí estudiados, por el contrario, los empaña⁵⁷. Para sostener lo anterior me apoyo en los postulados teóricos de tres autoras. En primer lugar, retomo a Silvia Rivera Cusicanqui *et al.* (2011), quien se aleja del concepto de trabajo esclavo debido a que opaca los márgenes de decisión y racionalidad de las acciones. Ella remarca que, aun en esas condiciones de vulnerabilidad extrema, existe agencia por parte de la clase trabajadora. En sintonía con estas ideas, Gago desarrolla una visión opuesta a la victimización de los sectores populares, presente en los discursos moralistas y normativos, y desafía a recuperar el potencial creativo de categorías tales como

⁵⁶ En el artículo de Corina Courtis y María Inés Pacecca (2006) se contextualiza el incendio del taller y se abordan sus repercusiones políticas.

⁵⁷ Se encuentra un uso académico de la noción de trabajo esclavo en talleres de costura en: Lieutier (2010) y Barattini (2010).

“informal”. La autora define lo informal como instituyente, “en este sentido no refiere a lo que no tiene forma sino a la dinámica que inventa y promueve nuevas formas (productivas, comerciales, relacionales, etc.), poniendo el eje en el momento procesual de producción de nuevas dinámicas sociales”, y como fuente de inconmensurabilidad, “refiere así al desborde, por intensidad y superposición, de elementos heterogéneos que intervienen en la creación de valor” (2014a: 23). Lejos de reducir las formas que asumen las prácticas populares a la categoría de “esclavo”, la autora define a la economía informal como una “pragmática vitalista” (2014a: 14) que asume el cálculo como matriz y motor, mientras que resiste la explotación y desposesión al mismo tiempo desplegada.

Por su parte, desde una lectura antropológica, María Inés Pacecca (2018) señala que términos como “tráfico de personas” —de la mano de la noción de “ilegalidad”— promueven una narrativa parcial y sesgada de los movimientos migratorios. En estas figuras relativas a la “trata”, impulsadas por organismos internacionales, el énfasis puesto en el engaño oculta las dimensiones económicas y la historicidad de las prácticas. Así, este tipo de narrativas desvían el eje del debate hacia la moral, construyen a los/as migrantes como víctimas y diluyen sus agencias, voluntades y deseos, al igual que la existencia de sobreexplotación en relaciones capitalistas “legales”. En paralelo, borran de la escena los derechos, los marcos regulatorios y las relaciones sociales que envuelven las migraciones contemporáneas. Al poner en primer lugar las formas violentas de dominación visibles, también contribuyen a naturalizar el resto de las prácticas que sostienen relaciones de desigualdad. Las tipologías jurídicas, asegura esta autora, deberían mantenerse al margen de los análisis de las ciencias sociales debido a que imposibilitan el acercamiento a la complejidad de las lógicas de la migración.

Más allá de los argumentos teóricos-metodológicos expuestos, al repasar el actual sistema social de producción y su carácter histórico, a diferencia de textos que presentan las relaciones de los talleres informales como la “supervivencia” de formas de trabajo esclavo en el siglo XXI (Barattini, 2010: 479), aquí retomo el punto de vista de Bruno Miranda (2017). En su análisis sobre talleres informales, Miranda se aleja del concepto de “trabajo esclavo”, que remite a otros sistemas sociales, y

enfatisa la existencia de mecanismos con distintos niveles de coerción extra-económica en relaciones de trabajo capitalistas.

Siguiendo a Thompson (1989), esta tesis recomienda tomar distancia de aquellos análisis que tienden a subsumir la acción de los/as obreros/as a condiciones y voluntades que los/as exceden. En cambio, insiste en echar luz respecto del “grado en que (las luchas obreras) contribuyeron con esfuerzos conscientes a hacer la historia” (XVII). En este caso, en lugar de revictimizar a las personas bajo discursos cosificantes, se busca comprender las formas del trabajo en los términos de sus propias experiencias. En este punto, vuelvo a subrayar lo señalado al inicio del apartado: los/as costureros/as se (re)apropian de la idea de trabajo esclavo que, como fue indicado, tiene un anclaje político y mediático. El término esclavo se constituye así como una categoría nativa (Rockwell, 2009), al margen de los debates presentados. En este aspecto, se trata de una construcción de sentido que organizó los discursos y las experiencias de varios/as de los/as entrevistados/as. Como se analiza a lo largo de la tesis, desde la percepción de sus protagonistas, muchas de las condiciones y experiencias de trabajo se ven condensadas en esa caracterización. Es decir que, en algún punto, se sienten y piensan desempeñando un trabajo que perciben colectivamente como *esclavo*.

2. La organización de la fábrica, el inicio del control patronal

2.1. Descripción de la producción de prendas en módulo y segmentación de los/as trabajadores/as

A fin de avanzar en la comprensión de la experiencia de trabajo de los/as costureros/as de CAI, es fundamental responder a la pregunta acerca de la forma de organización del proceso productivo de la fábrica y, en particular, el funcionamiento interno de los módulos de costura. Con ese propósito, describo a continuación la organización productiva en la sede de Sanabria, es decir, desde el año 2010. La entrevista realizada a Osvaldo (jefe de módulo) y las conversaciones posteriores con él resultaron centrales para reconstruirla. Además, las entrevistas a trabajadores/as no costureros/as de CAI (una empleada de avíos y una de mesa), junto a las charlas informales registradas con un operario cortador con el que se estableció un vínculo a

partir de las observaciones en la puerta de la fábrica, fueron clave para alcanzar una visión más integral del proceso. Por su parte, las entrevistas realizadas al metodista Enrique y a la jefa de producto Pilar⁵⁸, ambos/as trabajadores/as de otras fábricas, también contribuyeron a comprender el funcionamiento de los distintos procesos productivos que se desarrollan en la industria en general.

El punto de inicio se focaliza en las diseñadoras, encargadas de diseñar las prendas, definir los moldes y seleccionar las telas. A partir del diseño, es el/la muestrista el/la encargado/a de concretar la confección del que será el modelo de la prenda. Este trabajo se realiza con, al menos, una temporada de anticipación: “trabaja una temporada antes el muestrista. Si vamos a costurar, digamos, en verano y él está trabajando en otoño y haciendo prendas para verano, haciendo muestras. Muestras de las prendas que se realizan en la siguiente temporada” (Osvaldo, septiembre de 2021). El dueño de la empresa tiene la palabra final sobre estas muestras y decide qué prendas se van a ofrecerse a las marcas, en cada temporada. Si son aceptadas, se realiza un contrato entre la fábrica y las marcas, se elabora una ficha técnica⁵⁹ (Ver fotos N°1, 2, 3, 4, 5 y 6 del anexo) de cada prenda y comienza su producción a gran escala⁶⁰. Esta etapa se divide, principalmente, en tres instancias: corte, costura y expedición. Antes del corte, en caso de ser necesario, los géneros serán estampados y/o bordados a través de máquinas manejadas por trabajadores/as especializados/as en esas tareas, localizados/as, durante la mayor parte del periodo, en un taller aparte.

El proceso de corte inicia cuando el tizador dispone, en una misma hoja, todos los moldes de la prenda. El tizado se hace de manera digital⁶¹ y se imprime en un *plotter* (con impresora de gran tamaño). Recién entonces se cortan las telas. Luego, los encimadores se encargan de revisar y tender la tela. El tendido consiste en extender

⁵⁸ La entrevista a Pilar y la fábrica de *jeans* en la que trabajaba fueron analizadas en Delmonte Allasia (2022).

⁵⁹ La ficha técnica contenía toda la información de una prenda: temporada, tela, operaciones, indicaciones sobre las etiquetas, detalle de las costuras y cualquier observación específica necesaria para la producción. Los distintos pasos del proceso de producción se guiaban a través de esta ficha. En el Anexo (Fotos N°1, 2, 3, 4, 5 y 6), se incluye una ficha técnica de una campera que era producida en CAI brindada por Martín.

⁶⁰ De acuerdo con la página oficial de la empresa (2015), se producían unas 900 000 prendas por año. Según la información del cortador, en el 2016 se confeccionaban semanalmente unas 20 000 prendas, lo que daría una producción de alrededor de 1 000 000 de unidades anuales (registro de observación, octubre de 2016). Las entrevistas a costureros/as indican que, en esa época, se elaboraban 5000 prendas diarias (Marta, mayo de 2020).

⁶¹ El tizado durante los primeros años de la fábrica era manual y luego se digitalizó al implementarse la impresión.

las capas de la tela para poder encimarlas (apilarlas). A este conjunto de paños contabilizado y apilado se lo llama “encimada” (equivale a alrededor de mil capas por corte). Sobre la encimada, los cortadores cortan todas las piezas de las prendas, principalmente con cortadoras manuales. A continuación, en el área de loteo, la totalidad de esos cortes se fracciona en pequeños paquetes que contienen entre cinco y veinte unidades. El tamaño de los paquetes guarda relación con la confección: como explica Osvaldo, es una forma de facilitar el trabajo en la máquina de costura. Los paquetes pequeños son “fáciles y ligeros” y no complican su “movimiento” (de ser más grandes se tornarían demasiado pesados para el manejo de los/as operarios/as). Ese tamaño, además, permite controlar el número de partes de las prendas para que no se pierdan en el proceso de confección.

Antes de avanzar, cabe destacar que los primeros conflictos que identifiqué entre trabajadores/as de distintas áreas fueron los protagonizados por los sectores de corte y de costura: “Lo que pasa es que a veces los de máquina hacen mal o pierden telas y les echan la culpa a corte. (...) Pero así son las internas, máquina nos echa la culpa a nosotros de errores de ellos” (registro de observación, charla con cortador, marzo de 2016). Las disputas se generaban, sobre todo, por dos motivos: la cantidad y la calidad de los cortes. En este sentido, podía haber faltantes de algunas partes de las prendas o de prendas enteras debido a un error de conteo en el área de corte; o, por el contrario, a una pérdida en el sector de costura. Algo similar ocurría cuando las partes de las prendas no concordaban: el error podía haberse producido en el corte o en la costura. Así, las responsabilidades sobre las prendas mal realizadas o faltantes se apuntaban de un sector a otro.

Una aclaración en relación con lo anterior: los cortes se realizan de a cientos de telas por vez. Ejecutar mal un corte, en muchos casos, puede ser irreversible e implicaría descartar la tela. Así pues, el descarte representa una pérdida mucho mayor de dinero que una costura mal realizada (que, en general, es reversible o afecta a una sola prenda). Por tanto, este tipo de errores no era frecuente entre los cortadores y, en caso de producirse, en vez de trasladarla al área siguiente se intentaba solucionarlo allí: “Es raro equivocarse y si te equivocas lo arreglamos acá” (registro de observación, charla con cortador, marzo de 2016).

Luego de cortar, se separan y contabilizan los avíos (botones, cierres, tachas, etiquetas) necesarios para cada producción, enviados, al igual que los cortes, al área de costura. Según Macarena, la trabajadora de avíos entrevistada, ella llegó a manejar unos cinco mil artículos distribuidos dentro de cajas, en estanterías que ocupaban toda la pared:

A mí me daban una ficha de producción en la que me decían “bueno, se va a hacer la campera San Diego”. La campera San Diego lleva una tira de limpieza de tal y tal color, lleva una etiqueta de calce tal, después se corta. Yo me guiaba por lo que se cortaba. Entonces era en talle S treinta, en talle L tanto, y así yo separaba por talle y modelo todo lo que me decían. De la San Diego, yo armaba una bolsa y la pasaba a producción. (Macarena, marzo de 2015).

Una vez finalizado el proceso de corte, comienza el de costura. Cada acción que se realiza para confeccionar la prenda luego del *corte*, en la fábrica se denomina *operación*. Son *operaciones*: la realización de las costuras, ojales y botones, así como el control de calidad (revisado o *limpieza*) de las prendas terminadas.

Localmente, el trabajo de costura es nombrado trabajo en *máquina*. Si bien hay muchas máquinas en la fábrica (por ejemplo, cortadoras o planchas), la atribución de *máquina* remite exclusivamente a la máquina de coser, y de manera genérica. Las máquinas de coser son industriales, en su mayoría mecánicas, siendo las más usadas: la recta, la overlock y la collareta y, en menor escala, también las cintureras. Asimismo, hay máquinas de terminaciones, que son: la ojaladora, la botonera y la máquina de atraque.

Hay un puesto de “mecánico” en CAI, que es quien se encarga del mantenimiento y reparación de las máquinas de coser (en caso de que no puedan solucionar el problema los/as costureros/as o encargados/as de módulo).

El trabajo de los/as costureros/as consiste en coser o, en términos nativos, *costurar* las partes de una prenda. En CAI se distribuían en distintas categorías de acuerdo a la antigüedad laboral, la experiencia y la competencia en el manejo de las máquinas. Aunque también influían los vínculos personales y los “favoritismos” implementados por Ivana, jefa del área de confección desde 2003.

Las categorías eran: aprendiz, medio oficial, oficial, oficial calificado, oficial múltiple y muestrista. A medida que se avanza en el escalafón, se maneja una mayor cantidad

de máquinas. El aprendiz es un/a costurero/a que ingresa sin conocimientos previos y se lo/a considera en periodo de aprendizaje. En el otro extremo, el/la muestrista sabe confeccionar una prenda de manera integral, de principio a fin, y tiene un manejo avezado de todas las máquinas. De todos/as los/as entrevistados, solamente Osvaldo llegó a ocupar el puesto de muestrista.

En CAI los/as costureros/as se organizaban en módulos⁶². La cantidad de módulos y de máquinas varió a lo largo del tiempo, pero cada módulo podía incluir más de veinte costureros/as maquinistas de distintas categorías, además de un/una ayudante y un/una encargado/a. Asimismo, en el escalafón empresarial, durante todos los años analizados, los/as encargados/as de módulo dependían de Ivana, jefa de taller. En los años que la empresa tuvo mayor caudal de producción (entre 2010-2012), llegó a haber al menos diez módulos en funcionamiento. La organización y conformación de los módulos fue variando y se realizaba al inicio de cada temporada, según la producción planificada. En una misma temporada los módulos podían requerir distintas máquinas. Esta decisión la tomaban entre los/as encargados/as de módulo y la jefa de taller:

Los módulos se armaban de acuerdo al modelo de prenda. Eso se tenía que hacer en relación a la temporada. Por ahí te pongo un ejemplo. En la temporada teníamos que hacer chombas, chombas, uniformes para estudiantes. Bueno, entonces, qué sé yo, es un trabajo de cinco meses. Listo, es la temporada de verano. ¿Cuántas rectas necesitamos? ¿Cuántas over? ¿Cuántas collaretas? De acuerdo a eso se ordenaban las máquinas para cada temporada. (Osvaldo, septiembre de 2021)

Organizar los módulos por temporada permite ahorrar tiempo porque evita tener que estar reorganizando las máquinas cada vez que se cambia la prenda a producir. En la producción modular, ningún/a costurero/a realiza una prenda completa sino que, durante toda la jornada laboral, repite una misma operación y, por consiguiente, la prenda pasa de máquina en máquina. El/la encargado/a es quien decide cómo distribuir las operaciones dentro de su módulo:

⁶² De acuerdo con Enrique (febrero de 2020), entrevistado que ha trabajado como metodista (mide tiempos y analiza las formas de coser) durante treinta años en la industria de la confección y es experto en el proceso productivo de la fabricación de ropa, la producción por módulo es la más utilizada en la fabricación de prendas de mangas, al momento de la entrevista. Esto se debe a que son prendas con pocas operaciones que permiten este tipo de organización.

Bueno, el corte llega a mi módulo. Tengo que distribuir. Primero, revisar qué es el artículo que tengo que hacer. Y ver qué operaciones son primeras. O sea, antes de que entre la prenda de trabajo, tengo que analizar viendo la hoja técnica qué es lo primero que se hace. Qué es lo que tengo que hacer primero. Por dónde arranco. Quién va a arrancar. Porque cuando un corte ya te viene es porque estás terminando otro. Entonces, en ese tiempo de transición es donde tengo que estar pensando ya con qué operación nueva voy a comenzar. Entonces, según el artículo, ya cuando detecto la operación que necesito hacer voy sacando. Comenzando con esto, uno a uno, y voy liberando las máquinas que vaya necesitando, también de acuerdo a la necesidad. Y así, una vez que se termina de salir el artículo anterior, le meto ya de una todo. Porque, por decirte, un ejemplo te pongo, la over no agarra y directamente lo hago. Primero, qué sé yo, si son chombas, tenés que armar primero la cartera, tenés que pegarse una expandida, una etiqueta. Una vez que está hecho eso, bueno, recién va la over. O, por decirte, antes de terminar inclusive, por otro sector si tiene cuello camisa tiene que estar preparándose en otras líneas, más o menos, el armado del cuello. Y, al final, bueno, vamos cerrando todo. Sí, así era. Revisaba y yo veía a cuánto iba a poder de acuerdo a la cantidad de personas que tenía. Eso era lo que hacíamos con la distribución. (Osvaldo, septiembre de 2021)

A partir del relato de Osvaldo, comprendí que los/as jefes/as de módulo tenían cierta autonomía en relación con la organización del trabajo dentro de su módulo, lo que les otorgaba características particulares a cada uno de ellos de acuerdo a quién estuviera a cargo. Es de destacar que, en un mismo módulo, podían realizarse al mismo tiempo, operaciones de distintas prendas.

El módulo comienza en un sector. Empiezan a hacer ahí. Al mismo tiempo, están trabajando otros con otro artículo o con otra prenda cuando empiezan a hacer de todo. Y va pasando de un lugar a otro y se mezclan con una prenda, con otro artículo, y así. No hay, digamos, una homogeneidad en la relación del trabajo (...) Viene un corte completo y el encargado ve a quién darle una operación, a quién asignarle otra. Entonces, vas en distintos lugares vas trabajando. (Osvaldo, septiembre de 2021)

A diferencia de la producción “en línea”⁶³, mediante la producción modular no se realizan prendas completas: las piezas circulan por el taller. Es decir que una misma

⁶³ La “línea” es otra de las formas extendidas de organizar el proceso de producción de la confección y supone una columna de operarios/as que trabajan de manera encadenada. Las operaciones pasan de máquina en máquina, de adelante hacia atrás, dentro de la misma línea. De esta manera, en cada línea se realiza la prenda completa (entrevista a Enrique, febrero de 2020). Antes de la mudanza a la calle Sanabria, la producción era similar a una producción en línea. Según uno de los boletines de la UTC, a finales del 2007 se organizó a los/as costureros/as en tres módulos (de 20, 25 y 30 personas). De acuerdo con la descripción, estos módulos parecieran funcionar de manera independiente, similar a una línea de producción (UTC, Año 1, N° 3, 26/11/2007).

prenda pasa por distintos módulos. La jefa de taller debe tener una mirada que contemple la totalidad de los módulos en simultáneo, para decidir cómo irá distribuyendo y redistribuyendo las operaciones entre ellos, de acuerdo con las necesidades de producción del momento:

Una prenda podía estar en cuatro módulos, o en tres módulos, o en dos módulos dependiendo de la cantidad, también ¿No? Sí, era así. Era el sistema, era el sistema de trabajo ¿No? Porque la supervisora tenía que asegurarse de que un trabajo, de que al día salga por ahí. Ella controlaba, seguramente, la cantidad de prendas que tendrían que salir por día. Y si estaba atrasado con alguna cosa... Porque ellos no veían, digamos, el tiempo de un modelo. Ellos calculaban solamente y, por ahí, no lo acertaban bien. Y si ellos pensaban que eso iba a tardar, digamos, en mi módulo, por decirte, qué sé yo, unos dos días o tres días y, en realidad, le está tardando una semana. Entonces, hay motivos de retraso en la confección. Entonces, ellos agarran lo que se está haciendo y las cosas que se pueden hacer en otro módulo lo van llevando para que se adelante. Ese era, bueno, la modalidad. Como que se está atrasando. En otro sector podía estar atrasado algo y lo traían a donde estoy yo para que ayude, digamos, a equilibrar la producción. (Osvaldo, septiembre de 2021)

En la producción modular no se acumula *stock* en máquina o se acumula muy poco, debido a que las prendas están siempre circulando. En este sentido, el proceso es muy rápido y, en términos de productividad, se “pierde” muy poco tiempo. Asimismo, al realizar todo el día la misma operación, las agujas utilizadas, los hilos y las tensiones de las máquinas son también las mismas. Es decir, los/as costureros/as no necesitan cambiarlos a lo largo de la jornada y, por esta vía, también se ahorra tiempo.

El/a encargado/a del módulo, además de la distribución, debe enseñarles a los/as operarios/as a realizar la operación en caso de que no la sepan, supervisar su trabajo y solucionar los problemas que puedan surgir en la confección.

Durante el proceso de la costura se ponen también las etiquetas que van cosidas a la ropa. En algunos módulos, que cuentan con máquinas especiales de terminación, se da el “último acabado” de las prendas: se abren los ojales, se ponen los botones y se hacen los atraques⁶⁴, en caso de ser necesario.

⁶⁴ El atraque es un tipo de costura que “vuelve hacia atrás” (en reverso) y, de esta manera, funciona como un refuerzo de la costura anterior. Se hace en las partes “sensibles” de las prendas, es decir, donde pueden descoserse más fácilmente. Por ejemplo, en las esquinas de los bolsillos.

En la parte final del proceso, cuando la prenda ya terminada, intervienen las trabajadoras que efectúan el control de calidad de lo producido. Este trabajo, que no requiere ningún tipo de máquina, suele denominarse *mesa* debido a que las mujeres se distribuyen alrededor de mesas largas y altas. Otro de los nombres utilizados para esta tarea —que analizaré con detenimiento, más adelante— es el de *limpieza*. Las trabajadoras también están agrupadas por módulos, cada uno de los cuales trabaja en una mesa distinta.

La tarea de control de calidad implica cortar los hilos sobrantes, revisar las costuras, examinar si hay alguna prenda rota o manchada (por ejemplo, con grasa de las máquinas) y supervisar la confección en general (por ejemplo, la medida de las mangas, los puños, etcétera). En suma, deben emprolijar la prenda a través del corte de hilos y detectar fallas.

Si hubiese algún problema con el producto pueden: o bien, separarlo como ropa “de segunda calidad”, o bien devolverlo al sector de máquina para que los/as costureros/as lo arreglen. Para ellos/as, arreglar una prenda ya realizada implica detener la producción. Es decir que tendrán menos tiempo restante para alcanzar la productividad. En CAI, los conflictos entre el sector de mesa y de máquina eran habituales. Se generaban disputas en torno a qué prendas regresaban a máquina y por qué, así como también quién la había confeccionado y quién debía arreglarla. Estos conflictos generaban peleas entre los/as trabajadores/as que, normalmente, eran dirimidos entre los/as jefes/as de módulo. Asimismo, podían derivar en que Ivana decidiese aplicar suspensiones o cambios de módulo o sector.

A su turno, los trabajadores de plancha se encargarán de planchar las prendas con planchas industriales de vapor (tipo prensa) y con algunas de mano. Finalmente, los/as trabajadores/as de *embolsado*, también llamados/as de expedición, colocarán las etiquetas de papel que van pegadas a la prenda (si las hubiese), doblarán y embolsarán las prendas, dejándolas listas para la venta.

Además de los puestos de trabajo señalados hay transportistas, empleados/as de seguridad que controlan el ingreso y la salida de trabajadores/as de la fábrica y un conjunto de encargados/as de mantenimiento (la limpieza de los baños y de la fábrica

en general). Estos/as trabajadores/as son contratados/as de manera tercerizada a través de otra empresa.

Cabe destacar que los puestos de trabajo y sus categorías, con los respectivos derechos, obligaciones y salarios, están regulados por distintos CCT. Asimismo, como he indicado anteriormente, los/as trabajadores/as están afiliados a sindicatos diferentes.

2.2. Expresiones temporales y espaciales de las segmentaciones

Desde la mudanza a la calle Sanabria (2010), la distribución de la fuerza de trabajo basada en la organización del proceso productivo se expresó tanto temporal como espacialmente. Los/as grupos de trabajadores/as tenían distintos horarios de trabajo y descanso y se localizaban en sectores específicos de la fábrica. Asimismo, la división se vio reforzada por una cantidad de normas internas, obligaciones y beneficios que impuso el patrón de la empresa y que tuvieron consecuencias en diferentes aspectos de la vida cotidiana en la fábrica (almuerzo, descanso, condiciones de trabajo).

En la planta baja, además de la entrada del personal había unos *lockers* y el espacio reservado para los/as empleados/as de seguridad. Luego un pasillo llevaba hasta el área de costura. En la misma planta además, estaban las planchas y dos mesas grandes donde se realizaba el control de calidad y el embolsado de las prendas. Este sector estaba enrejado (del piso al techo, incluso, en la pared que daba a la calle se abrieron dos portones), por lo que en algunas entrevistas fue mencionado como “la jaula”. Allí concluía el proceso de producción y se guardaban las prendas ya listas. En el fondo había un comedor donde almorzaban los/as trabajadores/as de ese piso; en el mismo sector, se hallaban los baños.

En el primer piso se ubicaba otro espacio de costura, un comedor y baños para los/as costureros/as. Asimismo, había tres oficinas y un baño destinados a producto, avíos y personal. Separada por una puerta estaba la oficina de la administración.

En el segundo piso trabajaban los operarios de corte en sus mesas y con sus respectivas máquinas. Además, estaba el sector de loteo y la oficina de moldería donde trabajaban el tizador, el/a muestrista y las diseñadoras.

La jornada laboral (horarios de entrada y salida) de los/as trabajadores/as de *mesa*, *plancha*, *embolsado* y de *máquina*, transcurría en las mismas franjas horarias (divididos en dos grupos) aunque tenían horarios de almuerzo escalonados. En cambio, los cortadores eran los primeros en ingresar y salir de la fábrica, además de tener un horario diferente de almuerzo, al resto de los/as operarios/as.

Las segregaciones espacio-temporales descritas contribuyeron a acentuar las divisiones en términos sociales y relacionales del colectivo de trabajadores/as, desalentando los encuentros y los espacios de sociabilidad de los distintos grupos de trabajo, principalmente entre los cortadores y el resto de los/as operarios/as de la confección. Estas segmentaciones se manifestaban no solo en los momentos productivos, sino también en los tiempos de descanso como, por ejemplo, el almuerzo. Incluso trasvasaron los límites de la fábrica porque dificultaban los encuentros ocasionales al entrar y salir de la misma.

Retomando a Foucault, considero la disciplina fabril como el conjunto de “métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad” (1991: 141). Esto me permite pensar que, a través de estos dispositivos de distribución de trabajadores/as en el espacio fabril se promueve, no solo la segregación dentro del colectivo sino también su sometimiento a la disciplina. Al tiempo que se recortan y especifican ciertos lugares, se clausuran otros:

se trata de establecer las presencias y las ausencias, de saber dónde y cómo encontrar a los individuos, instaurar las comunicaciones útiles, interrumpir las que no lo son, poder en cada instante vigilar la conducta de cada cual, apreciarla, sancionarla, medir las cualidades o los méritos. Procedimiento, pues, para conocer, para dominar y para utilizar. La disciplina organiza un espacio analítico. (1991: 147)

Las codificaciones de los emplazamientos espaciales y temporales le posibilitaron a la patronal del CAI un mayor control del/a trabajador/a, vigilando tanto los tiempos de producción y la espacialidad envuelta en los movimientos de sus cuerpos, como las comunicaciones entre ellos/as y, por esa vía, los vínculos interpersonales. De esta manera, se estableció una diferenciación y un orden en el interior de la fábrica que permitió recorrer y dominar la fuerza de trabajo.

2.3. Segregación horizontal de la fuerza de trabajo por género y origen migratorio

En su análisis sobre la racialidad en Latinoamérica, Rita Segato (2007, 2010) plantea que durante la modernidad avanzada la raza actúa como una “costumbre no legislada”. Este carácter difuso la vuelve eficaz:

La premisa de que el mundo debe ser necesariamente jerárquico y racializado (independientemente de los contenidos concretos que la racialidad asuma en cada caso) opera, naturalizada, en los sistemas de autoridad (...), originando, como epifenómeno, la desigual distribución de recursos y derechos. (2010: 34)

En este sentido, la autora afirma que la subordinación social tiene un carácter racial y la raza actúa como una especie de fantasma “por detrás de las reglas y de los nombres” y se adapta así a la acumulación del capital.

Sobre las categorizaciones de los/as trabajadores/as desprendidas de la organización del proceso productivo se superponen dos tipos de segregaciones articuladas entre sí. Los avisos destinados a la búsqueda de personal en el periodo estudiado no estuvieron acompañados por requisitos sexo-genéricos, nacionales ni raciales, pero estos mecanismos de discriminación operaban, como indica Segato (2007, 2010), de manera silenciosa, afirmándose sobre la costumbre. Así, entre los perfiles de los cortadores, los/as costureros/as, las empleadas de control de calidad y los empleados de plancha detecté marcadas diferencias que permiten inferir que la política patronal de contratación de personal estuvo atravesada por los vectores de desigualdad de género y origen migratorio.

En principio, si fuese necesario jerarquizar los puestos de trabajo por su calificación (aspecto que se discutirá más adelante), pueden establecerse tres grandes grupos ordenados de la siguiente manera: corte, *máquina* y mesa/plancha/expedición. En relación con esta categorización, comparé las escalas salariales de los dos CCT afectados (626/11 del S.O.I.V.A. y 614/10 de la UCI) tomando como referencia el mes de octubre de 2014 (o el periodo que lo abarcó). Este ejercicio me permitió contrastar los salarios de los puestos “oficial de mano” (incluye mesa, plancha y embolsado), máquina y corte. Decidí también incorporar a los/as administrativos/as

(CCT 123/90 del SETIA) y a las diseñadoras (CCT 614/10 de la UCI) a fin de establecer un panorama más amplio e integral.

A partir del relevamiento encontré que, del conjunto de trabajadores/as operarios/as, los cortadores percibían los mejores salarios⁶⁵. Estos eran prácticamente en su totalidad argentinos y varones. Los/as costureros/as, en cambio, eran en su mayoría migrantes de Bolivia, Perú y Paraguay (ocasionalmente, de Chile) y se distribuían entre varones y mujeres en similar proporción. La composición de la mano de obra coincidía, en términos generales, con las características de la mano de obra en el sector, tal como analicé en el Capítulo 1. En el último grupo, observé también una mayor proporción de migrantes, pero con algunas segregaciones basadas en el sexo. El puesto de control de calidad o *mesa* era ocupado exclusivamente por mujeres; el de plancha por varones; y en embolsado había tanto hombres como mujeres, aunque éstas superaban a los varones⁶⁶.

En resumen: las mujeres no eran contratadas para las tareas de mayor salario dentro del área productiva-operativa de la empresa, entre ellas las de corte, lo que me lleva a

⁶⁵ Desde el 07/2014 al 12/2014, de acuerdo con el anexo del CCT 614/10 de la UCI, un “Cortador con maquina o a mano” percibía un sueldo básico de \$7094,88. Mientras que las tres categorías más bajas del convenio, “Cortador auxiliar”, “Encimador” y “Personal para tareas generales de corte”, percibían un sueldo de 5367,96 pesos (valores disponible en <https://www.uci.org.ar/Actas/EscalaSalarial2014-07.pdf>). Por su parte, según la escala salarial vigente entre el 01/04/2014 y el 31/03/2015 y publicada por el S.O.I.V.A., en el mes 10/2014, en la categoría donde correspondería encuadrar a los/as trabajadores/as de CAI —“Ropa de tejido de punto. Chombas, remeras, buzos, shorts, joggins, calzas de todo tipo, fusseau, bermudas, poleras (para ambos sexos)”—, un oficial de costura múltiple A (la categoría más alta posible) cobró unos 5698 pesos (valor obtenido al multiplicar por 25 el valor estipulado diariamente), mientras que un “medio oficial de costura” (la categoría más baja dentro de la “producción asistida”) cobró 4671 pesos (valores disponibles en: <http://www.S.O.I.V.A.org.ar/GREMIALES/archivo/escalasalarial20142015.pdf>). Es decir que entre la categoría más alta de la costura y la más baja de corte había solo 300 pesos de diferencia (un 6% del sueldo). En cambio, si tomamos como referencia las dos categorías más altas, el sueldo de los cortadores era un 124% en relación con el de los/as costureros/as. A partir de los datos expuestos, argumento que la categoría más alta de costura, a la que muy pocos/as accedían, era similar a la categoría más baja entre los/as cortadores/as. Por su parte, los puestos de mesa, plancha y embolsado corresponden a la categoría “oficial de mano”, que incluye unas cinco subcategorías: medio oficial de mano, oficial de mano, oficial de mano calificado, oficial de mano calificado múltiple C, oficial de mano calificado múltiple B y oficial de mano calificado múltiple A. La categoría más alta, múltiple A, cobró ese mes \$5698, similar al oficial de costura múltiple. Lo mismo sucedió entre el medio oficial de mano y el medio oficial de costura. Sin embargo, todos/as los/as entrevistados acuerdan que en CAI los sueldos de mesa, plancha y embolsado están por debajo de los de los/as costureros/as. Los/as entrevistados/as señalan que, de manera frecuente, en la fábrica no se respetan las categorizaciones correspondientes estipuladas por convenios. A pesar de esto, considero que la normativa sirve para ilustrar que los cortadores son el conjunto de operarios/as que percibe los mejores haberes en la industria en general y en CAI en particular.

⁶⁶ Los tres conjuntos son perfiles que construí a partir del trabajo de campo realizado (entrevistas y observaciones). En los trece años de la historia de la fábrica que se analizan hubo excepciones, como el caso de una mujer argentina cortadora que aparece mencionada en dos entrevistas.

sostener que el puesto operativo con mayor remuneración se reservaba a los varones. Asimismo, las mujeres ocupaban de manera exclusiva el puesto de *mesa*, que es una de las tareas con menor remuneración, y, veremos, con menor estimación entre los oficios de la fábrica. Los varones, en cambio, se distribuían en toda la escala de salarios y ocupaban puestos en ambos extremos.

A partir de lo expuesto, sostengo que en CAI se conformó lo que se denomina “segregación horizontal por sexo” en referencia a la concentración de mujeres y varones en sectores específicos, es decir, en ocupaciones identificadas como “femeninas” o “masculinas” (Binstock y Cerrutti, 2011: 19).

También relevé que los puestos administrativos eran (por convenio) mejor remunerados que cualquiera de los de tareas “manuales” (área productiva)⁶⁷. En este punto, debe señalarse que, si bien las mujeres estaban excluidas de las tareas operativas de corte, no así de las administrativas. De esta manera, las mujeres accedían al igual que los varones a los puestos de trabajo mejor remunerados en la fábrica. Por eso, fue clave incorporar al análisis los sueldos administrativos, dado que permiten complejizar el análisis. Asimismo, el puesto de diseñador/a, que tiene muy pocas vacantes, solía estar ocupado por mujeres y era el mejor pago dentro de la escala del gremio de cortadores al que pertenece, y superando al de los/as administrativos/as⁶⁸.

Otro tipo de segregaciones basadas en la condición migratoria, operan de manera interseccional. Por ejemplo, pude establecer una segregación horizontal por origen migratorio, en cuanto había áreas de la fábrica exclusivas para nacionales mientras que los/as migrantes se concentraban en determinadas labores. Como he adelantado,

⁶⁷ Los/as empleados/as administrativos se encuadran en el CCT 123/90. En el convenio firmado por SETIA en mayo del 2014 figuran cuatro puestos con entre dos y tres categorías cada uno (además de una categoría especial para menores de entre 16 y 18 años). El puesto más bajo, Auxiliar Categoría B, en el 10/2014 tenía un sueldo básico de \$6350. Es decir, más bajo que la categoría más alta de los cortadores, pero mayor que la más alta de costura. Mientras que para el puesto más alto, Capataces Categoría A, en el 10/2014 se estipulaba un sueldo básico de \$9201, lo que representaba el 129% del sueldo de la categoría más alta de un cortador y un 161% de la categoría más alta de costura. (Datos disponibles en: <http://www.setia.org.ar/pdf-setia/gremiales/convenio123-90/12390-acuerdo-mayo-2014.pdf>)

⁶⁸ Desde el 07/2014 al 12/2014, de acuerdo con el anexo del CCT 614/10 de la UCI, una diseñadora percibía un sueldo básico de 9561 pesos, que superaba a la categoría más alta del SETIA y representaba un 134% del sueldo básico más alto de los cortadores y un 167% del más alto de los/as costureros/as. Un “Asistente de diseño”, por su parte, cobraba \$8167. El diseño de indumentaria es el único puesto de trabajo propio de la confección que está profesionalizado. Para el caso argentino, cuenta incluso con una carrera de grado en la universidad pública.

los/as migrantes quedaban excluidos/as de todas las tareas administrativas y, dentro de las operativas, del puesto de corte.

En resumen, los/as migrantes/as ocupaban exclusivamente los puestos operarios/as y, dentro de éstos, se distribuían entre los de menor remuneración como son los de máquinas, mesa, plancha y embolsado (resaltados en color en el cuadro N° 1).

La primera conclusión a la que arribé entonces es que, los/as obreros/as de CAI, fueron distribuidos/as en los distintos puestos de trabajo, sobre la base de desigualdades genéricas y de origen nacional,. Así, la experiencia obrera se configuró y estructuró de manera diversa. Esto refuerza el planteo inicial de esta tesis: cuando relato la experiencia de trabajo en la costura, no me refiero a la de un obrero universal y abstracto, sino a las experiencias de varones y mujeres concretos con diversos orígenes migratorios.

Cuadro N° 1. Sueldo básico por puestos de trabajo en categorías más alta y más baja, para octubre de 2014

Categoría	MESA (S.O.I.V.A.)	COSTUREROS/AS (S.O.I.V.A.)	CORTADORES (UCI)	ADMINISTRATIVOS/AS (SETIA)	DISEÑADORA (UCI)
Más alta	\$5698,00 USD 674	\$5698,00 USD 674	\$7094,00 USD 840	\$9201,00 USD 1088	\$9561,00 USD 1131
Más baja	\$4671,00 USD 553	\$4671,00 USD 553	\$5367,00 USD 635	\$6350,00 USD 751	\$8167,00 USD 966

Fuente: elaboración propia a partir de las escalas salariales de los CCT 626/11, CCT 614/10 y CCT 123/90. Los sueldos se expresan en pesos argentinos y en dólares. Cálculos del equivalente en dólares estadounidenses según la cotización por fecha del Banco Central de la República Argentina para 01/10/2014 (UDS 1: \$8.45).

Las segregaciones analizadas tuvieron consecuencias materiales en las vidas de los/as trabajadores/as, principalmente, en lo que al salario se refiere. No obstante, también

logré establecer otras menos sobresalientes o visibles que iré incorporando a lo largo del análisis. De acuerdo con lo descrito hasta aquí, los/as migrantes quedaban al margen de los puestos administrativos y del puesto de corte, insisto, de los empleos mejor remunerados dentro de la fábrica, tal como sintetice en el cuadro N° 1. Así pues, a través de las segmentaciones basadas en la condición migrante, en CAI se contribuyó a la discriminación —en términos económicos— de las personas migrantes mientras que, bajo el mismo supuesto, se configuraron estructuras sociales que organizaron el mundo del trabajo en la ciudad de Buenos Aires..

Pedreño define la condición migrante como el “conjunto de determinaciones sociales que estructuran la vida de las poblaciones inmigrantes en una determinada sociedad situada históricamente” (2021: 53). Se imbrican allí, al menos, dos ejes de diferenciación basados en el estatus y la clase. Retoma a Nancy Fraser (2006), cuando argumenta que la condición migrante organiza y diferencia la fuerza de trabajo y, al mismo tiempo, produce formas específicas de “subordinación de estatus” sostenidas basadas en la racialización.

Según el presente estudio de caso, ser trabajador/a de origen migrante tuvo consecuencias que se amalgamaron en la experiencia. Por un lado, el salario en CAI operó como una forma de diferenciación que penalizó a los/as migrantes; pero, como marca Pedreño, la cuestión económica no es la única vía de discriminación. Tal como analizaré en el siguiente acápite, sobre ella se montan otras formas de subordinación basadas en los procesos de racialización. Tal separación es meramente expositiva ya que, en la cotidianeidad, las formas de discriminación se fusionan.

3. Representaciones de los puestos y sus ocupantes

3.1. Representaciones sobre los/s trabajadores/as según la condición migratoria

En algunos discursos de trabajadores/as nativos/as de CAI, durante el periodo analizado, se manifestaron formas de discriminación hacia los/as migrantes que reforzaban las jerarquías económicas y operaban por detrás de la distribución de los puestos de trabajo anteriormente descrita:

Vamos a distinguirnos, quizás de nacionalidad porque en productos, en avíos y en moldería éramos argentinos, blancos, lindos, ¿viste? [se ríe] y después todos los operarios eran bolivianos y paraguayos y algún argentino, pero un pibe joven que duraba nada. (Macarena, marzo de 2015)

Como quedó señalado, los/as administrativos eran, en su totalidad, argentinos/as, mientras que los/as migrantes participaban exclusivamente de las tareas operativas (con mayor presencia que los/as nativos/as). Haciéndose eco de tales segregaciones, en el relato de Macarena se expone la construcción de los límites entre un “*nosotros* administrativo y argentino” y un “*otro* operario y extranjero” en los que también operaban procesos de racialización por apariencia (Caggiano, 2021) basados en aspectos corporales. La alterización se fundamenta en la nacionalidad, pero va más allá de ella porque engloba un conjunto de personas que tienen en común rasgos fenotípicos indígenas-mestizos, en contraposición a una homogeneización de lo argentino en cuanto “blanco”. De acuerdo con las ideas de Claudia Briones (2002) y Ana Mallimaci Barral (2011a), estos rasgos se construyeron históricamente como alteridad en el ámbito local y también funcionaron al interior de la fábrica como clasificadores implícitos del colectivo de trabajadores/as. El discurso racializante que construye al argentino/a como “blanco” se encuentra también entre operarios/as en el marco de los conflictos colectivos⁶⁹. Estas racializaciones se dieron, incluso, entre los/as mismos/as migrantes: “Luis creo que se llamaba, típico boliviano: gordito, morochito” (Martín, septiembre de 2019).

El relato de Macarena presenta diversos imaginarios en torno a los/as migrantes, principalmente bolivianos/as, a quienes representa como “sumisos”. Para argumentarlo, expuso supuestos culturalistas: “porque ellos vienen de una cultura muchísimo más explotada y muchísimo más dura a la hora del trabajo” (Macarena, marzo de 2015). Esta idea que presenta a los/as migrantes como sumisos y, a la vez, con predisposición al trabajo, ya estaba extendida en el sentido común local durante el periodo de estudio (para el caso de los/as bolivianos/as, ver el análisis de Caggiano,

⁶⁹ Alejandro Grimson (2006) muestra que en los años noventa, en pleno auge neoliberal, en Argentina hubo una creciente hipervisibilización de las diferencias étnicas de los/as migrantes limítrofes que implicaron procesos de estigmatización y discriminación cotidiana. Luego de la crisis del 2001-2002 estas estigmatizaciones ya no tuvieron la misma relevancia

2005)⁷⁰ y la encontré, prácticamente, en todas las entrevistas realizadas a trabajadores/as de CAI nacidos/as en Argentina:

Claro, porque eran más cohibidos, qué sé yo, eran muy sumisos. Capaz que mucha gente extranjera trabajaba ahí. Y como que no querían perder el trabajo, ¿viste? Pero los trataban mal. Era feo, pasar esa situación, te daba impotencia, ¿me entendés? Y si vos reclamabas a veces algo, porque no te pagaban o eso, es como que ya, ¿viste?, te tenían entre ceja y ceja. Y lo otro, yo reclamaba y mi compañero el sumiso, no ¿Me entendés? Le daba igual. (Miriam, mayo de 2020)

Parafraseando a Sergio Caggiano acerca de los procesos identitarios de la migración boliviana, sostengo que otro punto en común en los relatos de los/as trabajadores/as nativos/as es que, aunque ocasionalmente se detienen en “los/as bolivianos/as”, la mayoría de las veces las diferentes nacionalidades se diluyen en un conjunto mayor indiferenciado nombrado como “los extranjeros” o “los importados”. De esta forma, se homogeneiza al grupo y sus integrantes, minimizando sus potenciales diferencias. Así, ser inmigrante resulta un “rasgo pretendidamente categórico” (Caggiano, 2005: 71):

Los que vienen de *afuera* son más sumisos, no son de quejarse mucho. Entonces a ellos, a ellos sí los pueden, ¿cómo te digo?, los pueden someter a lo que ellos quieran. A ellos sí los pueden explotar, les pueden estar sin pagar, como pasaba acá ellos. (...) Yo creo que es por eso, ellos se dedican más a trabajar y no les importa esto. No están pendientes si los están maltratando mucho. (Alberto, febrero de 2021)

A partir de las entrevistas a María y Alberto, interpreté que los discursos sobre los/as migrantes como personas “sumisas” en CAI se entrelazaban no solo con aspectos vinculados a la aprehensión al trabajo, sino también a ideas que resultan culpabilizantes de las formas de explotación. Por un lado, lo sumiso explicaría el maltrato que se vivenciaba en la experiencia de trabajo en la fábrica y, por el otro, el desaliento a cualquier forma de reclamo. De nuevo me remito al análisis de Caggiano cuando sostiene: “Se insiste al respecto en una suerte de predisposición a trabajar en muy duras condiciones y por sueldos ínfimos. El inmigrante explotado tendría, desde esta perspectiva, una participación activa en la provocación de su propia explotación” (2005: 74)

⁷⁰ De acuerdo con Caggiano (2005), en el contexto tradicional local marcado por lo que suele llamarse “cultura del trabajo”, esta cualidad es reconocida como virtud.

En suma, en las entrevistas y observaciones aparecieron representaciones formuladas principalmente por trabajadores/as argentinos/as de CAI que construían a los/as migrantes —más allá de su origen nacional— como *trabajadores/as sumisos/as*, *cohibidos/as* y, de esta manera, se les adjudicaba parte de la responsabilidad de las malas condiciones de trabajo y del supuesto bajo nivel de enfrentamiento que tenían con la patronal de la fábrica.

A: ¿Por qué pensás que hay muchos migrantes trabajando en costura?

Adriana: Y porque no es un trabajo muy bien pago. Es bastante *esclavo* y no es un trabajo muy bien pago.

A: Con esclavo, ¿a qué te referís?

Adriana: Claro, tenés que estar las nueve horas. Suponete, si te toca trabajar en una máquina, tenés que estar nueve horas sentada, cabeza agacha. Y no podés, este, levantarte, ir al baño, perder diez minuto (...) [Los/as migrantes] Están muy capacitados. La gran mayoría trabajan muy bien.

A: ¿Por qué pensás que es así?

Adriana: No sé, quizás porque ya vienen preparados cuando vienen para acá, para este lado. Digo yo, no sé. Aparte son muy sumisos, son muy de agachar la cabeza y bancarse cualquier cosa. Entonces, aparte de trabajar bien, les conviene porque no hablan, son muy sumisos. (Adriana, mayo de 2020) ⁷¹

En el último fragmento, además de la supuesta sumisión, cuando pregunté por los/as migrantes volvió a aparecer la idea de trabajo *esclavo*. Es decir, emergió en el diálogo al mencionar a los/as migrantes específicamente. Lo anterior permite establecer una conexión con el estudio de Gago sobre los talleres informales, cuando plantea que en la difusión mediática y judicial construida alrededor de los talleres “clandestinos”, la denominación de esclavo “quiere dar cuenta de que se trata de trabajo extranjero. El *esclavo es extranjero*, casi por definición” (2014b: 111). Estos desplazamientos de sentido entre lo *esclavo* y la condición migrante también se (re)construyen de manera particular en la fábrica analizada.

La categoría extranjero no solo fue referida en relación a un cuerpo racializado, sino que incluyó representaciones vinculadas a la clase, la aptitud laboral, la carencia de

⁷¹ Cuando se transcribe el diálogo, uso las iniciales de mi nombre y de las personas entrevistadas (o nombre cuando coinciden, como en este caso).

predisposición política para el enfrentamiento y las relaciones de trabajo en esta industria en particular. Por lo pronto, desborda la nacionalidad y condensa varios otros sentidos que se amalgaman.

Por último, cabe aquí la provocadora reflexión de Sayad (1989), que vale lo extenso de la cita:

Poco importa cuál es la causa y cuál es el efecto en este ciclo que mantienen entre sí dos hechos que se ajustan y se necesitan el uno al otro: por un lado, un conjunto de tareas (técnicamente) devaluadas y (socialmente) desvalorizadas, y por tanto poco atractivas, como no sea para una mano de obra poco exigente y obligada a aceptarlas. Por otro, una mano de obra extranjera carente de los atributos y de las cualidades sociales que elevarían su «precio», y por tanto totalmente disponible para aceptar las tareas que se le asignen. (...) el efecto refuerza la causa que se convierte, a su vez, en efecto. A trabajo potencialmente para inmigrantes, mano de obra inmigrante, y a mano de obra inmigrante, trabajo para inmigrantes; así se cierra el círculo: el trabajo cualifica (socialmente) a quienes lo realizan, y estos marcan con su estatus el trabajo que se les asigna. (Traducido en Gil Araujo, 2010: 255).

Siguiendo a este autor, es válido pensar que los discursos que construyen la “baja calificación” que afecta a la costura y a otros puestos como el de mesa se asientan sobre una relación dialéctica entre la desvalorización de la tarea y la desvalorización de las personas que la desempeñan: de las mujeres y, especialmente, de los/as migrantes considerados/as “poco calificados/as”.

3.2. Valoraciones de los puestos de trabajo: mesa y corte

Además de las construcciones de sentido en torno a determinados grupos de personas, voy a detenerme ahora en las valoraciones de los distintos puestos de trabajo:

el único sector —no sé si por tradición o porque la mayoría siempre son mujeres— era el tema de limpieza. Ahí siempre estaban mujeres a donde limpiaban las prendas. Era raro el varón, uno o dos. Y si habían dos, desertaban los dos y quedaban siempre mujeres. Ese es el único sector. (Osvaldo, septiembre de 2021)

En la fábrica⁷², al igual que Osvaldo en el fragmento anterior, la mayoría de entrevistados/as se refiere a las tareas de *mesa* —control de calidad de las prendas y corte de los hilos sobrantes— como tareas de “limpieza”, siendo que no había nada “sucio” por limpiar.

Débora Gorban y Ania Tizziani señalan que las actividades de limpieza, ya sean domésticas o no domésticas, son consideradas un conjunto de tareas “típicamente femeninas” y, además de cristalizar el rol de ama de casa, prolongan los espacios domésticos hacia el resto de los lugares no domésticos. En palabras de las autoras, “se trata de actividades que se desarrollan en los márgenes, marcadas por una fuerte desvalorización” (2018: 93). La desvalorización ocurre porque se las supone un saber innato femenino y, por ello, no requerirían de calificación alguna.

Retomando este análisis, quiero resaltar que el puesto de control de calidad era el único puesto de la fábrica para el que se empleaban exclusivamente mujeres. A este puesto “de mujeres” se lo liga, discursivamente, con las tareas de “limpieza”. Al reemplazar el término “control de calidad” por “limpieza” se prioriza el corte de hilos por sobre el resto de las tareas que realizaban esas trabajadoras. La nominación en cuestión no es —en términos simbólicos— un ejercicio neutral ni ajeno al género si tenemos en cuenta la mencionada desvalorización social con la que las tareas de limpieza cargan.

“Porque agarrar un piquete lo agarra cualquiera” (Marta, mayo de 2020). Además de ligarla a las tareas de limpieza, en diversas entrevistas se desmereció la tarea de control de calidad: “Y la mesa es una pavada. La mesa es cortar hilitos, es nada. Cortar hilitos y controlar, bueno, que la prenda esté en condiciones, obviamente” (Adriana, mayo de 2020). A pesar de que en mesa se definía si una prenda es de primera o segunda calidad o si debía regresar a máquina, la costurera sostiene que allí no se hacía “nada”.

⁷² El término de “limpieza” también lo hallé, durante el trabajo de campo, en otras fábricas. En este sentido, considero que su utilización y naturalización está extendida en la industria. De la misma manera, encontré que en general son las mujeres las que ocupan este puesto. Asimismo, la letra del CCT 626/11 también refiere a esta actividad como “limpieza” en el artículo 29: (626/11) del CCT: “Asiento con respaldo: para el personal en tareas de mesa en posición fija como ser: limpieza de prendas”.

El control de calidad, revisado y corte de hilos se compone de tareas sumamente repetitivas que requieren de mucha atención. En la fábrica, al igual que la máquina, la mesa era uno de los puestos de trabajo donde había un incisivo control de la producción ya que se contabilizaban las prendas revisadas por hora y por minuto. En consecuencia, era uno de los roles más alienantes. Cuando indagué acerca de las razones por las que era ocupado, predominantemente, por mujeres, algunas respuestas giraron en torno al hecho de que exigía “detalle” y agilidad con las manos:

El revisado, el revisado eran puras mujeres (...) Yo creo por la agilidad de manos, por el detalle que tienen a la hora de revisar la prenda. Por eso toman más mujeres. Y, aparte, las tienen más sometidas en esa área a las mujeres. O sea, ahí hay más presión que en máquina, inclusive. (Martín, septiembre de 2019)

El control de calidad requiere de motricidad fina, cualidad que se le atribuye a las mujeres como parte de su “naturaleza”. De manera similar a lo que ocurría con la costura, al negar el aprendizaje implícito en la tarea y naturalizarla, se la desvalorizó. Esta desvalorización tenía su correlato económico, ya que, junto con máquina, era el trabajo peor remunerado de la fábrica⁷³. Ligado al control de la tarea y a la disciplina obrera, nuevamente aparecieron imágenes de la supuesta “sumisión”, en este caso, “propia” de las mujeres, muchas de ellas migrantes.

En el polo opuesto, los cortadores, los operarios mejor remunerados, eran destinatarios de construcciones simbólicas que tendían a hipervalorizar su trabajo:

Corte creo que tiene sindicato. Y es como que se defienden más. (...) ellos son la raíz de todo. O sea, los que cortan las telas. Si no cortan ellos, no puede laburar la otra persona (...) son más importantes, algo así. (Juan, abril de 2015)

Tal como lo hizo Juan, en ocasiones los/as costureros/as se refirieron a los cortadores como el “alma”, la “raíz” o el “pulmón” de la fábrica. Fue significativo para esta investigación, constatar que el sector de corte se construyó en la fábrica analizada, como un sector que sabía “defenderse”. Efectivamente, los cortadores ocupaban un puesto considerado de mayor “calificación” y ganaban más que el resto de los/as

⁷³ Estos vínculos entre las mujeres y las tareas peor pagas de las industrias no es exclusivo de la confección. Ludmila Scheinkman (2021), en su estudio de la industria alimenticia de la primera mitad del siglo XX, analiza cómo las distintas tareas desempeñadas por niños/as y mujeres (empaquetadoras, embotelladoras, etc.) eran sumamente repetitivas. De manera similar al caso que investigo, requieren de motricidad fina y, al naturalizarlas como una cualidad femenina, se las desvalorizaba y mal pagaba. En ese entonces, ello era combinado con discursos en torno a la complementariedad del salario femenino.

trabajadores/as operarios/as (Gráfico N° 6) porque la UCI acordó mejores salarios que el S.O.I.V.A. durante el periodo estudiado. En la historia de la fábrica esto se enlaza con representaciones hegemónicas de género y condición migratoria que presentaban a los varones argentinos como los que se “sabían defender” y a las mujeres y los/as migrantes como los “sumisos” que podían ser maltratados/as.

Adriana: Para mí, el corte me parece más difícil. Es más lindo. Cortar que coser es más lindo. (...) Corte es más difícil porque tenés que armar una tizada. En aquel momento, la tizada se armaba con, o sea, haciendo como un rompecabezas, tenés que armar tela, tenés que ver como acomodar la moldaría. Es más, es más costoso. Es más difícil. Es mucho más de pensar. Más de acomodar los moldes, viste, para ahorrar tela para que te rinda la tizada.

A: Pero ahora la tizada ya no es manual, ¿no?

Adriana: No, ahora no. Ahora tenés un plotter, la compu. Te lo arma la compu, tirás el plotter arriba de la encimada que te lo encima también una máquina, ya no es lo que era antes. (Adriana, mayo de 2020)

En su relato Adriana asoció el trabajo de corte con un trabajo “mental”. En este sentido, en oposición con el trabajo “manual” de la *máquina* o la *mesa*, se lo consideró más complejo. No obstante, el trabajo “mental” implicado en la tizada que ella señala, ya se realizaba en ese entonces de manera digital (solo en los primeros años de la fábrica se hizo de forma manual), con lo cual gran parte de la tarea estaba automatizada y había perdido su proceso “creativo”. Es aquí cuando vale preguntarse si la estimación revelada alrededor del sector de cortadores tenía que ver también con que era “un mundo de hombres” (Macarena, marzo de 2015). Es decir, ¿se relaciona con las jerarquías sociales de género en las que se valoran de manera diferencial las tareas que realizan hombres y mujeres o con aquellas que le imprimen mayor valor a los trabajos “mentales” frente a los “manuales”? ¿Es conducente tal separación? Si bien la tarea de los cortadores determinaba las labores del resto de la fábrica, por ser la primera del proceso productivo, su valoración se correspondía con valoraciones históricas más generales que, a nivel social, estiman los trabajos realizados por hombres como más importantes.

Las clasificaciones del colectivo de trabajadores/as se apoyaban sobre clivajes nacionales y de género que contribuyeron a su estratificación y jerarquización, tanto

económica como simbólica. Las relaciones laborales abonaron así la construcción de desigualdades sociales que, a la vez, las excedían.

3.3. Valoraciones de *máquina* y la feminización en cuestión

En el campo de la antropología, una de las pioneras en definir al género fue Gayle Rubin, quien propuso el sistema sexo-género como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana” (1996: 3). Este sistema se constituye como la sede de opresión de las mujeres y las minorías sexuales. Siguiendo a la autora, tanto el género como la sexualidad son políticas, ya que están organizados en “sistemas de poder que alientan y recompensan a algunos individuos y actividades, mientras que castigan y suprimen a otros y otras” (1996: 56). El sexo y el género constituyen vectores de opresión que atraviesan otros modos de desigualdad social; incluso los/as más privilegiados/as no son ajenos a ellos. Haciendo énfasis en los significados contenidos en los géneros, la antropóloga Teresa de Lauretis afirma que lo masculino y lo femenino configuran, en cada sociedad, un sistema simbólico que correlaciona el sexo con contenidos culturales y sociales. En sus palabras, el sistema sexo-género remite a “una construcción sociocultural como un aparato semiótico, un sistema de representación que asigna significado (identidad, valor, prestigio, ubicación en la jerarquía social, etc.) a los individuos en la sociedad”(1989: 11).

Las representaciones de género son posiciones sociales con determinados efectos. Los significados colectivos en torno a lo masculino y lo femenino varían históricamente en las distintas sociedades y se entrelazan con factores políticos y económicos que promueven la organización de la desigualdad social.

Cuando reflexionaba sobre las representaciones erigidas en y para cada puesto de la fábrica, una de mis preocupaciones giró en torno a las implicancias de que un trabajo, históricamente para las mujeres, haya sido ocupado, predominantemente, por varones. ¿Cómo configuró las masculinidades el trabajo en la costura? Es decir, me interpelaban la construcción de la masculinidad y las jerarquizaciones de género en un espacio de trabajo considerado históricamente femenino.

M: (...) textil era un oficio de mujeres, sí, pero fue desplazando el varón a este tema justamente porque (...) es que cumple muchos más de los estándares de producción. Una mujer producirá por hora dos remeras y el hombre dos remeras y media, tres. Entonces ahí como que fue desplazando a la mujer, pero aún queda, digamos. Ahora yo pienso que está, o cuando yo estaba por lo menos se veía un 50 y 50. 50% mujeres y 50% hombres.

A: ¿Y por qué crees que los hombres producen un poco más, digamos, en costura?

M: Supongo que somos más, digamos, a la hora de hacer más brutos. Es de fuerza en ese oficio, es más la bruteza que la delicadeza. (Martín marzo de 2018)

Una de las primeras cuestiones que llamó mi atención fue la idea de que la costura es una tarea “bruta” (en otras entrevistas fue referida como “pesada”). Para mi sorpresa, la costura no era asociada, necesariamente, a la idea de “delicadeza” o “trabajo fino” que había esperado encontrar, sino todo lo contrario. En particular, algunas máquinas como las de terminaciones o la recta fueron descritas como las más pesadas⁷⁴. En el discurso de Martín, una cualidad que en el sentido común es propia de la masculinidad hegemónica apareció aquí como una característica del trabajo de costura. De alguna manera, le imprimió una nueva cualidad al trabajo (la fuerza) que, incluso, podía llegar a ser mejor valorado. En consecuencia, me pregunté: si no hubiese varones desarrollando la costura, ¿Martín la hubiera representado como una tarea “bruta”?

Si atendemos a la división sexual de tareas extendida en el capitalismo, que ubica al varón como el principal proveedor y suponemos el trabajo en cuanto elemento “vertebrador de las masculinidades de los varones” (Palermo, 2017: 136), comprendemos la importancia subjetiva que tiene la operación que realiza Martín. Decir que la tarea de costura es “bruta” implica dotar de “hombría” el trabajo, históricamente feminizado —mediante una cualidad hegemónicamente masculina—, que él sabía ocupar. Realizó así un ejercicio simbólico destinado a no sentirse “mujer”

⁷⁴ Incluso algunos estudios señalan que en los talleres, a partir de ideas esencialistas sobre los géneros, la máquina recta suele estar ocupada por varones porque demanda más fuerza en la pisada y la overlock, que requiere menos fuerza, por mujeres (Lemme Ribeiro, 2016). En muchos casos ello supone un ingreso mayor para los varones (Cusicanqui, 2011). Cuando pregunto por esta división, los/as entrevistados/as me indican que en CAI no era tan rígida; la asociación varones/recta y mujeres/over sería algo propio de los talleres. Asimismo, en la fábrica encontré mujeres que se empleaban en la recta.

en su lugar de trabajo. Si el género es una cuestión de poder, ser o estar feminizado hubiera supuesto una pérdida de ese poder (Scott, 1986).

En el caso analizado, esto se imbrica con el hecho de que la costura se desarrollaba en un contexto fabril y no en un taller espacio que, a menudo, ocupa el ámbito doméstico. La fábrica es un espacio, históricamente, asociado a lo masculino, más allá de lo que allí se produzca. En este sentido, la (re)interpretación de Martín también puede vincularse con un ambiente de trabajo genéricamente —y a grandes rasgos— masculinizado.

En la entrevista de Marta que cito a continuación, en cambio, la costura sí está relacionada con una tarea que implica capacidad de “detalle”, cualidad socialmente ligada a lo femenino. Lo llamativo es que, en este caso, se la desplaza de la asociación con lo femenino y se la presenta como una cualidad masculina:

El hombre es tan capaz como la mujer. Y si al hombre lo sabés llevar en costura es mucho mejor que la mujer. Porque el hombre está en los detalles. El hombre está a la altura de lo que quiere ver a la mujer. (...) Y cosas que, a veces, ni la diseñadora ni la mujer costurera lo ve. Pero, ellos están en el mínimo detalle. A mí me encanta que el hombre hoy sepa [coser]. (Marta, mayo de 2020).

En resumen, los relatos parecen ser contradictorios. De un lado, se adjudica una cualidad típicamente masculina a la tarea: al demandar brutalidad, la costura habilita a los varones a desarrollarla. En un punto se “masculiniza” la tarea para no perder la propia masculinidad. Del otro lado, se le adjudica al varón una cualidad típica femenina: como el varón es detallista puede realizar la costura, tarea históricamente feminizada. Es decir, se “feminiza” al varón por cumplir una tarea femenina.

El común denominador entre ambos relatos fue la exaltación de la masculinidad (el hombre cose “mejor” o “más rápido” que la mujer). Vimos que el género es relacional y, sobre todo, jerárquico. Por otro lado, encontré cierta tensión: en ambos casos se producen desplazamientos de sentido que, sostengo, pueden estar dialogando con los procesos estructurales analizados al inicio de la tesis, que exhiben el avance de los varones sobre un trabajo antaño considerado naturalmente femenino.

En su estudio sobre las masculinidades en el trabajo petrolero, Palermo señala que “la configuración de las masculinidades a partir de los requerimientos de los procesos

laborales es una materia pendiente de análisis en los estudios de las ciencias sociales del trabajo” (2017: 22). Retomando esas ideas, considero que aún queda mucho camino por recorrer en el análisis sobre los vínculos entre la confección y las masculinidades en las fábricas, y sobre cómo los varones reinterpretan y dan sentido a estas inserciones.

Desde un abordaje interseccional, resulta urgente explorar de qué manera la condición migratoria y la racialización también modelan las masculinidades de varones que están ocupando puestos de trabajo tradicionalmente feminizados. Las líneas aquí esbozadas, más que procurar respuestas, pretenden abrir nuevos interrogantes para futuros análisis frente a las cambiantes configuraciones de la mano de obra en la industria de la confección de indumentaria.

Acercarse a la historia de una fábrica en particular desde la memoria de sus trabajadores/as me permitió dimensionar las transformaciones cuantitativas y cualitativas que atravesó durante los años de estudio y cuáles de todas ellas marcaron con mayor potencia la experiencia obrera. Estas mudanzas y cambios, a su vez, expresan y constituyen una historia más amplia ligada a la industria de la confección. En este sentido, la fábrica podía ser una ventana para el análisis de procesos sociales y económicos que la desbordan.

Una vez en la fábrica, y antes de indagar en profundidad la experiencia obrera, resultó central hacer foco en las estrategias para organizar la producción desplegadas por la patronal. Comprender el proceso productivo modular me obligó a considerar los distintos puestos de trabajo. Al cabo, esto contribuyó a relevar los vínculos que los/as costureros/as establecían con sus superiores/as y con el resto de los/as empleados/as de la fábrica.

De a poco, describo y analizo una configuración fabril, atravesada por distintas jerarquizaciones. Así, el estudio de un caso me alentó a complejizar algunos de los hallazgos del capítulo anterior. En CAI, la inserción laboral de los/as trabajadores/as estaba segmentada por género y condición migratoria: mujeres y migrantes no

ocupaban cualquier puesto de trabajo sino que se les asignaban los más desvalorizados, tanto en lo económico como en lo simbólico. En este punto, resultó ejemplificador exponer algunos datos “duros” como los salarios por convenio correspondientes a cada puesto de trabajo. Esta información me permitió cuantificar el grado de discriminación, en términos económicos, que afectó determinados puestos de trabajo ocupados, no casualmente, por mujeres y los/as migrantes.

Sin embargo, eso no fue todo. Las valoraciones simbólicas negativas y positivas sobre los puestos y las personas no tardaron en emerger. Así, se construyeron representaciones que jerarquizaban —siguiendo a Sayad, de manera dialéctica— las distintas labores y sus trabajadores/as.

En diálogo con el escenario fabril hasta aquí analizado, a continuación desenvuelvo una descripción pormenorizada de la experiencia de trabajo en *máquina* que contribuirá a comprender, cabalmente, la intensidad de la tarea y, de ahí, la caracterización nativa como “trabajo esclavo”. El análisis discute la idea extendida de que la confección es un trabajo de “baja calificación”.

CAPÍTULO 3. Trabajar en *máquina*

1. Las rutinas de los/as trabajadores costureros/as

1.1. El ingreso al puesto de trabajo

Miriam⁷⁵ nació en 1971 en el Gran Buenos Aires. Cuando terminó la primaria, a los trece años, ingresó a una escuela de corte y confección en la que estudió dos años. Aprendió costura industrial pero, según sus palabras, allí le enseñaron “lo básico”. Sus conocimientos fueron en aumento a partir de años de trabajo en la industria: “el curso estaba orientado a hacer moldes, cortar una blusa. La cosa era confeccionarlos, o sea, me perfeccioné con la práctica. Me enseñaban en otro lugar” (Miriam, mayo de 2020). Desde que terminó la escuela de costura, trabajó en distintos lugares, siempre en el rubro de la confección: un taller familiar, una boutique de ropa de mujer, una fábrica de remeras, una marroquinería y cosiendo ropa de cama junto a una señora. En el 2007 se quedó sin trabajo y comenzó a averiguar entre sus conocidos/as para encontrar dónde emplearse:

Buscando, preguntando más que nada. Cuando me quedé sin trabajo en otro lado, salí a preguntar. [En CAI] Me hicieron una entrevista y me dijeron que ya empezaba. O sea, me probaron ese mismo día que fui, me aprobaron y ya me dijeron que empiezo un lunes. Y ahí me quedé. (Miriam, mayo de 2020)

Con treinta y cinco años y dos décadas de experiencia en la costura, ingresó a trabajar a CAI en el puesto de “oficial”. Allí permaneció unos cinco años, hasta que en el 2012 —en el marco de un conflicto colectivo— fue despedida. Su trayectoria será reconstruida con mayor detalle en el Capítulo 6.

Ronal⁷⁶ nació en 1995 en Casa Grande, una pequeña ciudad peruana ubicada a 50 km de Trujillo. A los seis años migró desde Perú hacia Buenos Aires con su madre y hermanos. En la adolescencia, comenzó a trabajar como repartidor mientras realizaba los estudios secundarios y en tercer año dejó de estudiar. A los diecinueve, ingresó a trabajar como ayudante de costura a la fábrica de ropa *outdoor* Montagne y, a los seis

⁷⁵ A Miriam la conocí a través de Marta, años después de su empleo en CAI.

⁷⁶ A Ronal lo conocí en la puerta de CAI un mes después de su ingreso a la fábrica. La primera vez que lo vi le realicé una encuesta. Luego lo entrevisté en un café cerca de su casa.

meses de haber ingresado, fue despedido. Luego, por un breve período, trabajó en una carnicería y en el correo Oca. Debido a que no estaba conforme con estos trabajos, continuó la búsqueda de empleo en el rubro de la confección. En 2015 encontró en Internet un aviso de CAI similar al siguiente:

Costura de recta, overlock, collareta - Aprendiz de Costuras ambos sexos con ganas de aprender un oficio y progresar paulatinamente en la empresa tanto en confección como en lo monetario para incrementar sus ingresos. Enviar un Mail a: jpersonal@companiaargentina.com

Empresa: Compañía Argentina de la Indumentaria S.A.

Tipo de contrato: Jornada completa. (anuncios clasificados, octubre de 2015)⁷⁷

Al ver el aviso, se presentó directamente en la fábrica. Le realizaron una breve entrevista y rápidamente ingresó en el puesto de “aprendiz de costura”:

subí, entré, había otras dos chicas también y le digo, “mirá, yo acá traje el currículum, soy ayudante de costura y estoy interesado en el trabajo. Quería saber si en este momento podía hacer la prueba y si les gusta como trabajo me quedo, ¿no? Y si no, bueno me voy, no le voy a pedir las horas que trabajé ni nada”. En ese mismo momento me hicieron entrar, me hicieron firmar unos talonarios y me dijeron que venga al día siguiente (...) Me dijeron que empezaba a partir de mañana a las 7:30 que es el horario que yo trabajo ahora ahí. (Ronald, mayo de 2015)

Ronald define la conversación que mantuvo con el encargado de personal como una “mini-entrevista”. Para poder comenzar a trabajar, debió comprar algunos elementos indispensables como el piquete (tijerita), las agujas, la bobina y las “patas” (prensatelas) para la máquina de coser. En ese momento, estos gastos le representaron una suma de 100 pesos.

El joven entrevistado ingresó a la fábrica con la intención de aprender el oficio de la costura. Su proyecto a futuro era poder llevar adelante un emprendimiento propio en la confección, y destacó que tenía algunos contactos (unos/as tíos/as) en el rubro para poder hacerlo. En este sentido, interpretaba su empleo en CAI como una “oportunidad”. Se establece así un diálogo entre el aviso publicado que apuntaba a personas “con ganas de aprender un oficio” y la narrativa de Ronald acerca de su ingreso en la fábrica y plan de vida a futuro.

⁷⁷ Fuente página de anuncios clasificados: http://berisso.anunico.com.ar/aviso-de/otras_ofertas/costura_de_recta_overlock_collareta-17117330.html. Última visita: octubre de 2015.

El proceso de reclutamiento e ingreso de los costureros/as a CAI se realizó, durante la etapa estudiada, por dos vías. La principal, descrita anteriormente, consistía en el acercamiento de los/as trabajadores/as por avisos clasificados que la empresa publicaba de forma regular en páginas de Internet donde se ofrecían empleos y, antes que eso, en los medios gráficos. Algunos avisos como el citado apuntaban a captar la oferta de mano de obra joven y sin experiencia en el rubro. En vinculación con esto, de acuerdo a lo que analizo más adelante, bajo el programa denominado “la escuelita”, en algunos períodos de la historia de la fábrica se ofrecieron jornadas de capacitación dirigidas a las personas que no sabían coser. Por el contrario, otros avisos apuntaban a trabajadores/as con experiencia. Este tipo de anuncios indicaba “operarios de máquina” e incorporaba información como el monto del salario ofrecido y la inclusión del almuerzo en el lugar de trabajo. Una de las entrevistas también remitió a un anuncio que advertía la “búsqueda de costureros/as” en un cartel pasacalles.

La otra modalidad de ingreso relevada fue mediante el “boca a boca”. Los costureros/as se enteraban de que buscaban empleados/as en la fábrica a través de redes de familiares, amistades y excompañeros/as de trabajo. Sin mediar aviso, se presentaban en la fábrica a solicitar el empleo. El contacto para el ingreso no era necesariamente con trabajadores/as de mando medio o superior, sino que la referencia se desplegaba a través de cualquier trabajador/a, más allá de su rango dentro de la empresa.

Las entrevistas a los/as operarios/as solían ser en la entrada de la fábrica o en la oficina de personal. Consistían, por un lado, en una breve conversación acerca de la experiencia del/la trabajador/a y, por otro, en revisar los documentos de identidad. Además, las entrevistas incluían una prueba en la máquina, en la que el/a postulante debía demostrar sus conocimientos cosiendo. Entre la entrevista y el ingreso efectivo transcurrían solo algunas horas. La premura en el ingreso se puede vincular con la alta rotación de operarios/as que verifiqué en la empresa y que se abordará en el siguiente capítulo. En el Capítulo 4 también analizaré que, según los testimonios, al ingresar como empleados/as de CAI a los/as costureros/as no se les realizaba examen médico preocupacional. Otro punto a destacar, es el requisito de proveerse sus propias herramientas de trabajo al ser “contratados/as”. Todo esto representaba un dinero inicial que el/la trabajador/a debía disponer antes de cobrar el primer sueldo.

En este punto se incumplía con el artículo 24 del CCT 626/11 que indica, independientemente de la condición del trabajo, la obligatoriedad de que los implementos sean provistos por el empleador⁷⁸.

De acuerdo con Julia Soul (2014), algunos estudios antropológicos analizan el momento de ingreso al trabajo industrial como una instancia de ritualización en la que no solo los/as trabajadores/as se integran a un colectivo de trabajo, sino que, además, en ese acto se demuestran y refirman las relaciones de poder implicadas en estos espacios. Tomando de inspiración estas ideas, y a partir de las experiencias analizadas, argumento que el pasaje entre *ser y no ser* costurero/a en CAI no implicaba instancias formales intermedias mediante las cuales se fuera adquiriendo esa condición. Por el contrario, la integración como mano de obra de la empresa sucedía de manera fugaz. Así, el límite que se establecía entre ser o no empleado/a en CAI era una breve entrevista. A esto se le agrega que el ingreso a la fábrica estaba marcado por una serie de “carencias” (chequeos médicos, herramientas de trabajo). De esta manera, el ritual inicial comenzaba a delinear algunas de las características que marcarían la experiencia laboral.

1.2. Un día de trabajo en la recta

Uno de los objetivos de la tesis es reconstruir y analizar la experiencia de trabajo en *la máquina*. Si bien rastreo la extensa bibliografía sobre el trabajo en la confección, en las últimas décadas —citada en la introducción y a lo largo del texto—, resulta difícil encontrar qué implica el trabajo en sí. Este acápite y el siguiente apuntan a llenar ese vacío en torno a la experiencia laboral en su expresión material y concreta. ¿Cómo era un día de trabajo de un/a costurero/a en CAI? ¿Cuáles los movimientos corporales que realizaban durante la costura a máquina? ¿A qué se refieren cuando definen que era un trabajo mecánico o repetitivo? Inspirándome en el análisis que realiza June Nash sobre el trabajo en las minas (2008: 202-210), pretendo dar cuenta, a través de una descripción densa de la jornada laboral, de los movimientos, sonidos y tiempos que la moldeaban, reconstruyendo cómo era el ritmo de trabajo en la máquina.

⁷⁸ Si rompían o perdían uno de estos elementos, también eran ellos/as quienes debían reemplazarlos. Caso contrario, se les descontaba del salario. Esto sí está estipulado en el artículo 24 del CCT 626/11.

Para responder estas preguntas y describir el trabajo en máquina, además de las entrevistas a costureros/a, realicé dos entrevistas en profundidad a Alberto. Cuando trabajaba en CAI, Alberto tenía veintinueve años y vivía con su madre y hermana en Ciudadela (zona oeste del Gran Buenos Aires). Trabajó en CAI como costurero oficial en recta durante dos años, entre el 2010 y el 2012. En la primera entrevista describió la cotidianeidad del trabajo en la costura y en la segunda, realizada unos meses después, a pedido mío, relató específicamente los movimientos necesarios para el trabajo en la máquina. Luego mantuvimos conversaciones informales y Alberto compartió conmigo algunos vídeos sobre costura que me ayudaron a comprender las operaciones. En paralelo, el texto fue puesto en común con Martín quien, al igual que Alberto, trabajaba en máquina recta. Esto permitió darle mayor precisión a la descripción. Martín también contribuyó con ilustraciones explicativas realizadas por él mismo. Finalmente, aportaron a la comprensión de la tarea las observaciones que he realizado en el interior de otras fábricas de confección (una de pantalones *jeans* y la otra de lencería).

A fin de dar vivacidad a la experiencia narrada de una jornada de trabajo, reconstruida a partir del testimonio de los protagonistas, en este apartado escogí utilizar el tiempo Presente respetando así, el tiempo en el que fueron dados aquellos testimonios.

Es un lunes de verano del año 2010 y Alberto llega a la fábrica ubicada en la calle Sanabria a las 7:00 am, después de tomar el colectivo 85 y viajar unos quince minutos. Apenas ingresa, el empleado de seguridad le entrega su ficha para marcar el horario de ingreso. Aunque la ficha tiene su nombre y, por este motivo, la tiene que colgar en un lugar visible, al igual que la mayoría de sus compañeros/as, prefiere guardarla en el bolsillo. El mes pasado se la había colgado, la perdió y le descontaron su valor del sueldo.

Se presenta en la fábrica media hora antes de su horario de ingreso, porque si llega “a la apuradas” el día se le hace más largo. Prefiere estar tranquilo, tener un tiempo para charlar con “los compañeros” en el corredor y tomar un café de la máquina que funciona con billetes: “Ahí nos juntábamos todos como en los colegios, como en los pasillos de los colegios, así, a hablar”. En su relato, estos minutos, se conforman como el principal espacio que los/as costureros/as tienen para la socialización dentro de la fábrica por fuera del almuerzo compartido. Este tiempo, impago y previo a la

jornada de trabajo, es un tiempo que los/as trabajadores/as generan voluntariamente como forma de propiciar el encuentro. El ingreso a la fábrica debe realizarse de manera puntual (no hay minutos de tolerancia). Caso contrario, se corre el riesgo de que el empleado de seguridad impida el ingreso, aplique una suspensión y descuenta el día de trabajo. Las suspensiones son una problemática recurrente en la fábrica. Por eso, ingresar media hora antes le asegura a Alberto ser puntual.

Faltando cinco minutos para que suene el timbre, Alberto se dirige a su puesto de trabajo a esperar. La máquina es una recta⁷⁹ marca Juki-Jack, mecánica. Al sentarse, aprieta el botón que la enciende. Se sienta siempre en la misma silla de madera a la que le fabricó “un almohadoncito” para hacerla más cómoda.

A las 7:30 suena la chicharra que indica el inicio de la jornada productiva en CAI y se señala así su división institucionalizada (Soul, 2014). El encargado del módulo enciende la radio pero desde la posición de Alberto no se llega a escuchar bien. El sonido se mezcla con el de las máquinas, el extractor de aire y las radios de los otros módulos. Alberto se pone los auriculares para escuchar su música y así aislarse, aunque sea un poco, de los fuertes ruidos que abundan en la fábrica: “Eso era permitido, otra cosa no”.

De acuerdo con lo que indica el reglamento interno, colgado en una de las paredes del taller, durante la jornada de trabajo no puede hablar con sus compañeros/as. Eso también explica el uso frecuente de auriculares. En el tiempo que transcurre sentado en la máquina prácticamente no habla con nadie, solo escucha las indicaciones del encargado y cruza algunas palabras con el ayudante.

Si la prenda es nueva, el encargado del módulo cuelga una muestra para que todo el módulo la vea. En este caso, no es necesario porque los/as costureros/as ya están familiarizados con la confección de la *chomba*. El encargado, le indica a cada uno/a qué operación le toca ese día y les entrega una hoja con cuadros en la que van a ir completando la cantidad de operaciones que realizan durante la jornada. A Alberto hoy, como ayer, le toca la operación “armado de carteras” de la *chomba*. La tela que

⁷⁹ La mayoría de máquinas en CAI son mecánicas y solo algunos módulos tienen rectas automáticas. Con la recta, se hacen principalmente los respuntes (costuras externas que quedan a la vista) de la *chomba* que van en los costados de la remera y en la parte abierta del cuello (“carteras”). La recta tiene un cono de hilo que alimenta la aguja y también sirve para cargar la bobina. Opcionalmente se pueden utilizar dos conos para estas funciones.

están usando es piqué. Le gusta trabajar con esa tela: “tira” algo de polvillo pero mucho menos que otras telas que habitualmente utilizan, como el polar (en la Foto N° 2 se pueden apreciar los cortes de polar apilados). Además, de todas las máquinas, la recta es la que menos polvillo larga. Este aspecto no es menor, si tenemos en cuenta las problemáticas de salud que serán analizadas en el Capítulo 4. Utilizar una u otra tela, entonces, no resulta indiferente.

Foto N° 2. Interior de fábrica, primer piso de sede Sanabria



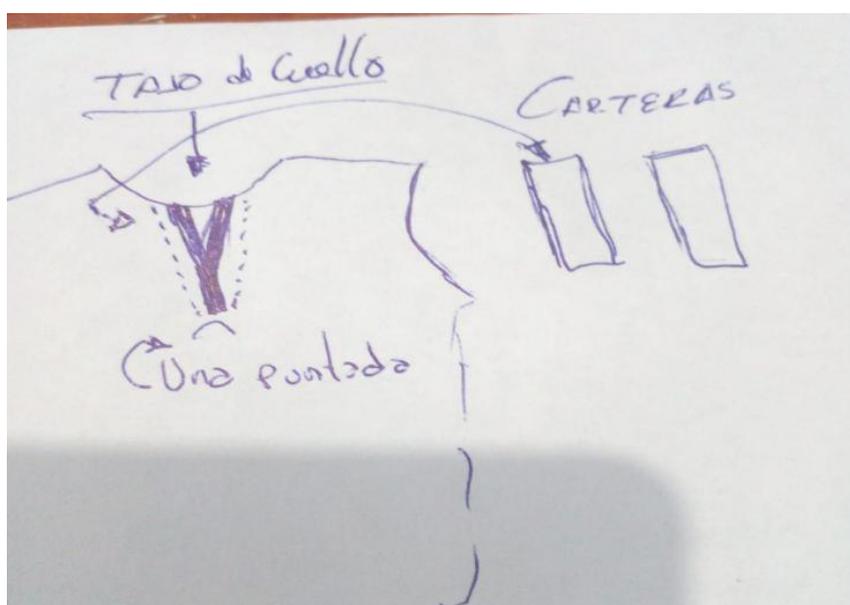
Módulo de costura, posiblemente con costureros/as en horario de almuerzo. Se pueden observar máquinas de costura en uso con paquetes de cortes en tela polar sobre bancos de apoyo laterales y sillas de madera con sus almohadones. Por detrás, trabajadoras de mesa paradas, revisando las prendas. Fuente: página de FB de costureros de CAI, 2014

El ayudante de máquina le alcanza los cortes atados con una cuerda. Cada “paquete” contiene unos doce cortes. De la cuerda que ata los cortes de las prendas cuelga un

sticker de la “oblea”⁸⁰. Del lado derecho de la silla de Alberto hay un banco (se puede ver en la Foto N° 2) donde le ponen los paquetes que debe coser y en el lado izquierdo él apoya los que ya cosió, en otro banco igual. Como vimos, los paquetes son de pocos cortes pero en las máquinas se van acumulando y puede llegar a tener varios paquetes al mismo tiempo.

La chomba, en el centro y arriba (a la altura del pecho) tiene un “tajo” (corte). A cada costado de ese corte, donde van los botones y ojales, se une una “cartera”. Las carteras son dos rectángulos de tela fusionados con friselina (Dibujo N° 1). La friselina tiene un pegamento que se adhiere aplicando calor (plancha) a la tela de la chomba y es necesaria para que el piqué se vuelva más duro. Esta firmeza sirve para poder hacer, luego, los ojales y coser los botones. La chomba llega a la recta de Alberto con el tajo ya realizado y la friselina cortada y fusionada.

Dibujo N° 1. Costura de *chomba*



El dibujo fue realizado por Martín en el contexto de una charla informal que mantuvimos sobre el trabajo en la máquina recta y las operaciones implicadas en la costura de una prenda. Lo hizo para que comprenda su experiencia de elaboración de una chomba, noviembre de 2021

⁸⁰ Cada prenda tiene su propia oblea. La oblea es una hoja con pequeños *stickers* en donde figuran todas las operaciones que contiene la prenda, con su nombre, con la cantidad requerida y su correspondiente precio. Toda esta información está contenida en un código de barras que también figura en cada *sticker*. Para su mayor comprensión, ver fotos N° 3 y 4 del presente capítulo.

Antes de iniciar con la costura, enhebra y ajusta los hilos. La operación “armado de cartera” implica unir los dos rectángulos de friselina con la chomba. La recta tiene un solo pedal de pie y a la altura de la rodilla derecha otro para la rodilla, “rodillero”. Cuando empieza a coser, mueve la rodilla para el lado derecho, aprieta así la rodillera y ese movimiento eleva el prensatelas. Al mismo tiempo, pone la comba y la cartera debajo de la aguja, las acomoda y suelta la rodilla para bajar el prensatelas. Con el pie, aprieta el pedal que hace que suba y baje la aguja y, en paralelo, mueve los “dientes de arrastre” que desplazan las telas hacia atrás. La aguja sube y baja de forma continua y veloz. Cada vez que baja realiza un punto en la tela que implica un pequeño agujero por donde pasa el hilo que cose. Debe ser muy cuidadoso de no poner un dedo bajo la aguja. La costura que inicia la operación se realiza en el revés (interior) de la prenda y es una costura recta que, en principio, une la primera cartera con la chomba por el borde, desde el cuello (arriba) hacia el pecho (abajo).

Pasados unos centímetros del final del corte (que se dejan para poder trabajar con mayor prolijidad) suelta el pedal y así la máquina interrumpe la costura. Con la rodilla derecha, aprieta el “rodillero” para levantar el prensatelas y poder mover la chomba (gira la prenda para salir con la costura por el otro lado). Inmediatamente, aprieta una vez el pedal que clava la aguja y retiene la chomba, luego, suelta el rodillero para bajar el prensatelas y aprieta el pedal para hacer una puntada hacia el costado (desde donde continúa la costura).

La costura prosigue en sentido inverso: desde abajo hacia arriba. Esta vez, une el segundo rectángulo de friselina con el otro costado del tajo de la chomba. Durante el tiempo que resta de la costura, mantiene el pie en el pedal. Cuando termina, suelta el pedal (con la aguja arriba), aprieta el rodillero que levanta el prensatelas, saca la chomba y con el piquete corta el hilo que une la prenda con la máquina. En resumen, la primera costura “pega” (une) las dos friselinas con la parte delantera de la chomba, a la altura del tajo, formando una letra “v”.

Entre el tajo (de quince centímetros) y las carteras (de dieciocho centímetros) hay tres centímetros de diferencia. Con el piquete Alberto corta y abre el último trayecto del

tajo (los tres centímetros de demasía), hasta la unión de las dos costuras que ya realizó.

A continuación, comienza la segunda costura. Dobla las telas friselina dándoles la forma de “carteras”, de manera que queden ocultas en la prenda, y realiza un pespunte en ambas carteras. Repite la costura detallada con forma de letra “v” pero, esta vez, del lado exterior de la prenda.

En el centro del tajo (donde se superponen las dos carteras) hace la tercera costura: un “rectángulo de costura” (un rectángulo de unos tres centímetros) que sujeta ambas carteras. La secuencia es la misma. Mueve el rodillero, coloca la chomba, suelta el rodillero, pisa el pedal para coser. Al llegar al primer lateral, mantiene la aguja abajo, suelta el pedal, aprieta el rodillero, gira la prenda, suelta el rodillero, aprieta el pedal y sigue cosiendo el lateral. Este movimiento que gira la prenda lo repite en tres de las cuatro esquinas. Cuando termina la costura le hace un “atraque” para asegurarla. Para esta función la máquina tiene arriba una “varillita” (palanca) sobre el lado derecho. Manteniendo el pie en el pedal, baja con la mano la palanca y eso hace que la costura vaya hacia atrás para atracar.

Finalmente, con la otra mano, toma el piquete y corta el hilo que une la tela a la máquina⁸¹. Todos estos movimientos se suceden prácticamente en simultáneo y la forma de realizarlos, obviamente, tiene variaciones entre los/as costureros/as:

Hay veces que muchos ya tienen el tijerín en la mano y están agarrando la prenda así, para cuando termina el ciclo de costura levantar y cortar ahí nomás y no buscar el tijerín ahí al borde de la máquina. Que, a veces, se te cae, te tenés que parar y agachar. O sea, perdés tiempo. Y muchos para evitar eso, ya [cosen] con el tijerín en la mano. (Alberto, septiembre de 2021)

De esta manera, Alberto concluye la primera operación del día. En cada “armado de carteras”, demora unos dos minutos. Esto incluye la secuencia descrita, lo que muestra que los movimientos son sumamente rápidos. En una hora llega a completar, aproximadamente, treinta operaciones.

⁸¹ A diferencia de las mecánicas, las máquinas rectas automáticas se manejan con un solo pedal de pie. Cuando se termina el ciclo de costura, se oprime para atrás el pedal y eso hace el atraque (antes se programa una determinada cantidad de puntadas). Luego para de coser, corta el hilo y levanta el prensatela automáticamente. Es decir que se hacen dos movimientos menos.

Apenas termina una operación, comienza la otra. Así sucesivamente, hasta coser todo el paquete. Cuando concluye las doce operaciones, ata el paquete, retira el *sticker* del cordón y lo pega en su hoja. Deja el paquete en el banco izquierdo y escoge uno nuevo del lado derecho. Durante la mañana repite unas cien veces el mismo ciclo de colocación de carteras. El ayudante, durante el día, va sacando los paquetes cosidos y reponiendo los que hay que coser:

O sea, me traían uno. Veían que yo estaba por terminar, ya venía el ayudante del encargado y me dejaba otro para ya no estar esperando, no estar parando. O sea, ya seguir. Atar el otro y seguir con el que venía. Y era así, todo continuo. (Alberto, septiembre de 2021)

Mientras transcurre el tiempo de trabajo, Alberto tiene la mirada fija en la máquina y esto hace que tenga que inclinar levemente la cabeza hacia abajo. Trabajar en la máquina recta —por su estatura y por la altura del dispositivo— le permite reposar la espalda sobre el respaldar de la silla pero esto no sucede en todos los casos: “En la recta sí pasa que, algunos como yo, podían tirar, acomodar bien o reposar la espalda contra el respaldar. Y otros que, la verdad que sí, los veía y se doblaban todo metiéndose en la máquina prácticamente” (Alberto, septiembre de 2021). En este sentido, a diferencia de algunos/as costureros/as, Alberto consigue tener la espalda relativamente erguida. La máquina recta está al mismo nivel que la mesa de costura, entonces, al coser apoya sus antebrazos sobre la mesa y utiliza desde las manos hasta los codos. La postura corporal y los movimientos repetitivos, contribuyen a algunos de los problemas vinculados con la salud que serán analizados en el Capítulo 4.

Al corte lo va guiando con las dos manos: “la máquina se lo lleva, te lo arrastra y te lo lleva. Vos solamente lo dirigís, cosa que no se te mueva y se caiga la costura o se te vaya a cualquier lado” (Alberto, septiembre de 2021). Es decir que durante toda la jornada mantiene activas las manos y los antebrazos a fin de que la tela no se desplace y la máquina cosa en el lugar correcto. Hay telas, como las que se utilizan para las remeras de fútbol, que son “más difíciles de controlar” en comparación con el piqué ya que son más livianas y esto provoca que se muevan con mayor facilidad de un lado para el otro). Nuevamente, el género que se cose también incide en la actividad.

El motor de la máquina rápidamente empieza a calentar y “larga calor”. El calor de todas las máquinas, sumado a la falta de aire acondicionado y ventilación adecuada, hacen que en los días de verano la fábrica sea “un horno”. A media mañana, Alberto

se levanta para ir al baño. Luego, se acerca a la entrada, donde están los empleados de seguridad, y les compra un agua saborizada. Vuelve a su máquina a seguir cosiendo, mientras toma el agua para calmar el calor.

A las 11:30 suena la chicharra que indica la hora del almuerzo, el tiempo de descanso de la jornada. Enseguida, aprieta el botón que apaga el motor de su máquina y se quita los auriculares. El encargado apaga la radio y la luz de todo el módulo. Alberto se dirige al comedor del piso junto con sus compañeros/as para almorzar la comida que le dan: hoy toca empanadas recalentadas. Ese es el único momento en el que puede comer debido a que en la máquina está prohibido hacerlo. Durante los treinta minutos, aprovecha para conversar con sus compañeros/as, todos/as del área de costura. A las 12:00 vuelve a sonar la chicharra y debe regresar a su máquina.

Al ingresar, el encargado enciende la luz del módulo y la radio. Alberto vuelve a accionar su máquina y nuevamente se coloca los auriculares. El ayudante observa que está por quedarse sin hilo y, junto con los paquetes, le alcanza dos conos más. Las cuatro horas y media de la tarde que quedan por delante, le toca la misma operación que hizo a la mañana, por lo que vuelve a repetir los mismos movimientos de antes. Al rato de estar operando la máquina siente mucho calor. Se levanta para ir al baño y aprovecha para llenar la botella vacía de agua saborizada con agua del dispensador.

Durante la tarde, realiza otras cien operaciones de pegado de carteras, lo que implica un total de doscientas operaciones en la jornada completa. A las 16:30 suena la chicharra, apaga la máquina y se levanta de la silla. Le entrega la hoja que contiene los *stickers* con todas las operaciones que realizó en el día al encargado de producción, que va pasando por los distintos módulos,. Se acerca a la puerta de entrada, ya hay varios costureros/as haciendo la fila para salir. Pasan unos minutos y le toca su turno, entrega la ficha y abre su mochila. Hoy tiene suerte y no lo revisan. El empleado de seguridad la mira y lo deja salir. Camina una cuadra y vuelve a tomar el colectivo de regreso a su casa.

La descripción de la jornada de trabajo contribuye a dimensionar todos los movimientos implicados en una sola operación de costura. Incorporar los tiempos de trabajo dedicados a cada operación, a su vez, permite mensurar la intensidad del ritmo de trabajo. Si tenemos en cuenta todo esto, es posible acercarnos un poco más a la

comprensión de la experiencia de trabajo y las razones por las cuales, en muchos casos, es definida por los/as costureros/as como repetitiva o “mecánica”. Algunos aspectos aquí ponderados como los meses del año o las telas con las que se trabaja, en ocasiones, también quedan por fuera de los análisis. Sin embargo, al escuchar los relatos, entiendo que no son detalles insignificantes para los/as costureros/as y afectan de diversas maneras sus experiencias concretas de trabajo. Lo mismo puedo afirmar respecto de la comida y la bebida, ¿cómo pasar por alto algo que resulta tan indispensable para que el/la trabajador/a pueda continuar con el trabajo? ¿Da lo mismo no estar hidratado/a o mal alimentado/a? La silla de trabajo es otro elemento central en la experiencia cotidiana que, junto a la máquina, configura en gran parte la postura de trabajo adoptada. La descripción pretende también dialogar con el análisis de las problemáticas de salud realizado en el Capítulo 4.

Asimismo, en la reconstrucción propuesta aparecen, en su cotidianidad, algunas relaciones de trabajo, así como los distintos escenarios en los cuales transcurren las nueve horas de jornada y varias pistas acerca de por qué es tan difícil socializar con las personas que están prácticamente al lado. Tener en consideración lo anterior colabora a la hora de acercarnos al análisis de la organización política del Capítulo 5. A primera vista, si tomamos en cuenta el trabajo desgastante, llegar media hora antes a la fábrica resulta una decisión difícil de comprender a simple vista. En el relato, en cambio, esa práctica encuentra un sentido y emerge como una estrategia obrera de socialización que evade la prohibición de hablar durante la jornada laboral. También evita las suspensiones por impuntualidad.

Por último, quiero detenerme en las prácticas de cuentapropismo. En este caso, se menciona que los empleados de seguridad vendían bebidas, pero también se daba entre algunos jefes de módulo o costureros/as que comercializaban comida en el horario de entrada o de almuerzo. Ello nos informa sobre las maneras de complementar los bajos salarios, descritos anteriormente, que encontraban los/as trabajadores/as en el marco de la misma fábrica.

Por detrás de estas reflexiones analíticas subyace la cuestión metodológica. La descripción densa permite abrir nuevas líneas de análisis en el mundo del trabajo y ubicar la mirada en aquellos detalles que las estadísticas no muestran y que vuelven a la experiencia laboral en esta fábrica particular y específica. No se trata de dejar de

lado las los datos cuantitativos(aspectos que tuvieron su lugar al inicio de la tesis). Sino de reponer la centralidad de las experiencias subjetivas de las personas empleadas en la costura, para darle profundidad y textura al análisis; es decir, escuchar qué nos están diciendo los/las trabajadores/as sobre su propio trabajo. Cómo formulan en su relato, la memoria laboral tampoco es un aspecto menor: qué palabras utilizan, qué ejemplos elijen mostrar, cuáles son las categorías que lo organizan.

1.3. Las diferencias entre las máquinas de coser y las tareas que implican

Como he adelantado, el trabajo *en maquina* implica la utilización de distintas máquinas de coser. Anteriormente, me detuve en la recta, que es la que utilizaba Alberto. A continuación repaso las principales diferencias entre el resto de las máquinas presentes en CAI, dado que ellas le imprimen ciertas particularidades a la experiencia de trabajo.

En la confección de una chomba de piqué básica con cuello tejido se utilizan cinco máquinas distintas ejecutan las nueve operaciones en máquina contenidas en la prenda. Con la recta se realiza el “armado del cuello” y la “colocación de las carteras”; con la overlock, el “pegado del cuello”, el “cerrado de costado” y el “pegado de mangas”; con la collareta, el “ruedo de abajo” y el “ruedo de las mangas”; con la botonera, el “pegado de botón”, y con la ojaladora, el “ojal”. Esto es el armado de una chomba básica. También se le pueden ir agregando operaciones de acuerdo al modelo. Por ejemplo, puede incluir un tajito abajo a los costados que demanda más operaciones en recta.

Dependiendo de la costura que se quiere hacer y de la tela, varía el número (grosor) de la aguja y la cantidad de agujas y conos de hilo que se utilizan en las máquinas. La overlock, para unir los laterales, utiliza dos agujas y cuatro conos de hilo. La collareta, para hacer un ruedo, utiliza dos o tres agujas y cuatro conos de hilo. Ambas máquinas, al coser con varias agujas a la vez y tener más hilos que una recta, son más complejas de enhebrar mas en ese caso los/as responsables de enhebrarlas también eran los/as costureros/as. La máquina overlock se utiliza, principalmente, para las costuras internas de las prendas. En la chomba, para hacer las uniones de los cortes: “pegado de cuello”, “cerrado de costado” y “pegado de mangas”. La collareta, en cambio, sirve

principalmente para hacer los ruedos (dobladillos) que, en las chombas, están ubicados en las mangas y en las dos partes de abajo (delantera y trasera).

Para los/as costureros/as, la rutina y la dinámica de trabajo diarias eran similares en todos los módulos y las máquinas. No obstante, los movimientos implicados en el trabajo presentan algunas diferencias por las características propias de las máquinas.

A diferencia de la recta, tanto la overlock como la collareta tienen dos pedales de pie, uno más grande y otro más pequeño, y no tienen el “rodillero”. El pedal pequeño, ubicado en la parte inferior derecha, provoca que suba y baje el prensatelas. El grande, localizado a la izquierda, mueve las agujas y le indica a la máquina que tiene que “arrancar” a coser. Es decir que, en este caso, los/as costureros/as deben mover los dos pies por separado y no efectúan el movimiento lateral de rodilla. Tanto la máquina collareta como la over están unos centímetros por encima de las mesas de costura. Esto hace que los antebrazos no estén apoyados en ningún lado y que se trabaje con las manos “en el aire” lo que genera mayor incomodidad.

La overlock tiene dos cuchillas que van cortando la tela mientras cose. A pesar de que corta, como realiza una costura en cadena la tela no se deshilacha. La overlock es la máquina que más polvillo larga. Ninguna de las dos (over y collareta) tienen la función de atraque pero, de acuerdo con la costura, a veces estas requieren un atraque que se realiza en una máquina aparte: “la atracadora” (por ejemplo, cuando se agregan bolsillos).

En cuanto a las posturas corporales hay más diferencias. Cuando los/as costureros/as cosen en la collareta, normalmente, tienen que estar más encorvados, “tirando el torso más hacia la máquina”, porque la collareta es una máquina más alta que la recta. En este sentido, en la collareta solamente las personas muy altas logran apoyar la espalda sobre la silla.

A partir de lo anterior, sostengo que aunque las rutinas eran similares para todos/as los/as costureros/as, el manejo de cada máquina presentaba ciertas particularidades. Estas diferencias se vinculan principalmente con los movimientos y posturas corporales; con los saberes necesarios en torno al funcionamiento y enhebrado de cada una; con el polvillo que se respira, e incluso, con los ruidos que se escuchan y

los movimientos de las máquinas que son propios de cada una. De esta forma, las experiencias de trabajo posibles variaban de una máquina de coser a otra.

En CAI, durante los años aquí analizados, los/as costureros/as se especializaban en una u otra máquina y a partir de ellas se definían como “rectista”, “overlockista” o “collaretista”, designaciones que también figuraban en sus recibos de sueldo. En decir que, habitualmente, se desempeñaban todos los días en la misma máquina. Sin embargo, la jefa del taller podía ordenar, a su criterio, que el/la costurero/a cambiara de máquina, lo que hacía que disminuyera la producción del día (porque no estaba acostumbrado/a a la misma). De acuerdo con los testimonios, “los cambios de máquina” se configuraban así como una forma de apercibimiento que contribuía al control sobre los/as costureros/as en la fábrica.

Volviendo a la descripción del proceso productivo, a diferencia del resto de los/as costureros/as, todos/as los/as “botoneros/as” y “ojaladores/as” se concentraban en un mismo módulo y trabajaban de manera encadenada. Ellos/as recibían la chomba ya confeccionada y eran el último paso *en máquina*, antes de pasar a control de calidad. La secuencia consiste en que el/la primero/a marque con un lápiz el lugar donde va el botón, otro/a lo coloque y, a continuación, un/a tercero/a haga el ojal.

Raúl es uno de los exbotoneros entrevistados, Diego es exojalador. Ambos refirieron que podían ir rotando entre estas máquinas, de acuerdo a la producción que hubiera. Si fuese necesario, podían pasar a una recta u *over*, pero eso no era lo habitual. Cuando se mudaron a Sanabria, eran en total tres botoneros/as y tres ojaladores/as (antes de eso, dos y dos).

La botonera tiene un pedal: se coloca el corte, se ubica el botón en la maquina y se pisa el pedal que rápidamente baja la aguja y lo “pega” (cose). La ojaladora tiene dos pedales: se pisa uno para que baje el prensatelas y el otro para que la aguja haga la costura. Luego, con una pequeña cuchilla se hace el corte del medio y se vuelve a pisar el primer pedal para levantar el prensatelas. Desde la visión de ambos, la ojaladora es una máquina más “pesada” que la botonera porque es de mayor tamaño y es más compleja en su funcionamiento:

R: En cambio, la ojaladora, como te digo, es más compleja.

A: ¿Por qué?

R: Porque tiene varios funcionamientos. Ehhh, los ojales los hacen de 0,5 milímetros y su funcionamiento va gradual. Todo es gradual, todo es gradual, dependiendo del botón que va. Hay botones de 5, hay botones más grandes y súper más grandes. Y ahí es donde se cambia el funcionamiento de cada ojal. Y aparte son tejido, son tejidos. Por eso digo que es más complejo, porque hace otro tipo de figuras. (...) Tiene también, este, velocidades. Hay muchas velocidades, aparte de eso tiene un tipo de engranaje arriba, por eso es un nivel muy complejo. Son todos engranajes que mediante esos engranajes la velocidad va aumentando. Ponés a otro tipo de engranaje y la velocidad va aumentando. Por eso tiene más movimiento que una recta. Exacto es de más concentración.

A: ¿Por qué?

R: Porque para hacer una camisa que lleva cien ojales en la parte delantera, tiene que, o sea, tiene que ir en una sola línea. Claro y hay que hacerlas bien, por eso tienes que estar concentrado, muy concentrado. (Raúl, mayo de 2020)

Como expresa Raúl, en la ojaladora “la velocidad va en aumento”. Si bien el trabajo en máquina (cualquiera sea) es un trabajo esencialmente repetitivo y veloz, esto pareciera exacerbarse en el caso de las máquinas de ojal y botón. Por esa razón, Diego se autopercibía “mecanizado”:

Y, el tema de ojal y botones, no es calidad, digamos. Es también rapidez y solamente velocidad. Y, obviamente, vos está mecanizado. Automáticamente, la cabeza, el cerebro tiene mecanizado, digamos. Vos apenas pones el botón y apretás el pedal y vas poniendo la prenda y vas corriendo. Y es algo automático, no es muy difícil. (...) Tenemos, como eran prendas de primera marca, sí o sí había que marcar los botones porque si no uno podía poner en cualquier lado. Y, después, cuando vos cerras la prendas ya se notaban que no estaban pegados en el lugar correspondiente que iba, que estaba el ojal, digamos. Pero sí. El ojal, por ejemplo, era un poquito más complicado, la máquina más grande. Y, este, había que saberla usar, pero también, una vez que le agarras la mano es algo mecánico. (Diego, noviembre de 2019)

Tanto “pegar” botones como “hacer” ojales son operaciones rápidas y por hora se ejecuta una cantidad mayor que con el resto de las máquinas. En consecuencia, tienen un valor menor. Ello me introduce en otro de los aspectos centrales que configuran a la experiencia laboral en la costura: la cuestión de la productividad.

1.4. El sistema de productividad y los montos diarios de producción

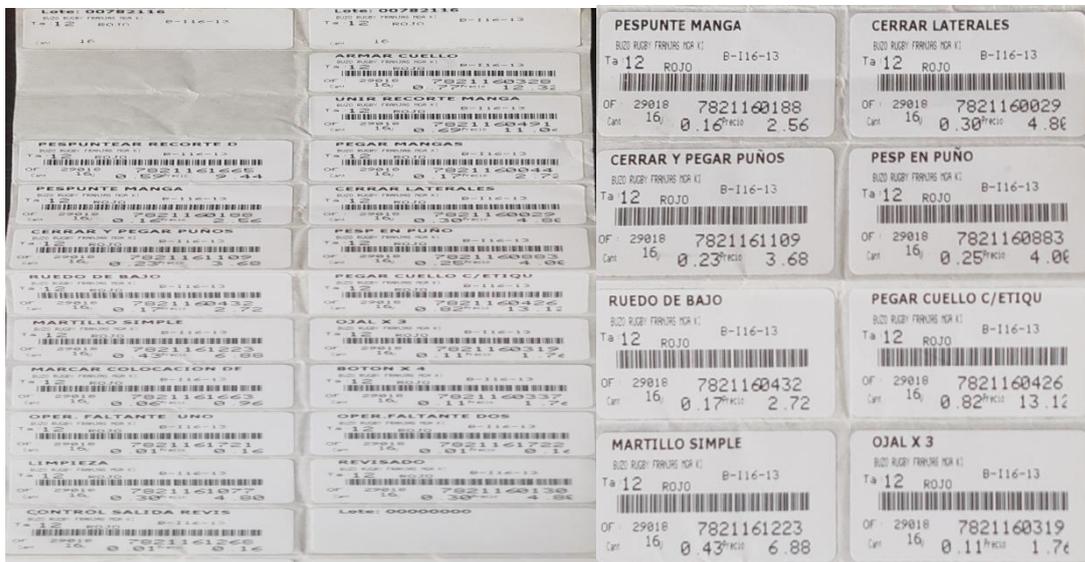
Alrededor del año 2007, en CAI se comenzó a respetar la jornada de trabajo indicada en el convenio (hasta nueve horas diarias), pero la producción continuó midiéndose de manera individual, y ello influyó en el salario. Desde ese entonces, el pago del salario se realizó según la categoría y, si alcanzaban la producción, al salario básico de los/as costureros/as se le sumaba un premio por producción. Tal como señalé en el Capítulo 1, los premios por producción están incluidos en el CCT y son una forma de que la obligación de productividad recaiga sobre los costureros/as, de manera semejante (aunque no exactamente igual) a lo que sucede con el pago a destajo.

Para medir la producción, se establecía un monto de dinero diario al que cada maquinista debía llegar, de acuerdo con su categoría. En mayo del 2016 los montos totales eran los siguientes: medio oficial \$80, oficial \$90, oficial calificado \$100, y oficial múltiple \$120 (datos brindados por Luján)⁸². Los/as costureros/as eran ascendidos/as de categoría en la medida en sumaban años de trabajo en la fábrica y adquirían mayor habilidad en la máquina. En este sentido, y en correspondencia con los montos expuestos, se suponía que, conforme avanzaban de categoría, también debían realizar mayor cantidad de operaciones en el mismo lapso. Por este motivo, para alcanzar el premio por producción se le exigía menos operaciones a los/as de categoría más baja que a los/as de mayor categoría. Es decir que la exigencia de producción era relativa y ascendía junto con la categoría. A menor categoría, los sueldos también eran más bajos. Asimismo, resulta significativo tomar en consideración que no todos/as hacían el conjunto de operaciones. Había operaciones que eran más complejas motivo por el cual eran realizadas exclusivamente por las categorías más altas y con mayor experiencia (oficial calificado y oficial múltiple). Las operaciones más sencillas, en cambio, normalmente las llevaban a cabo las categorías más bajas (medio oficial y oficial).

⁸² En el año 2016 entrevisté a Lujan, un costurero boliviano que ingresó a trabajar a CAI unos seis años atrás. Nos habíamos conocido hacía un tiempo en la puerta de la fábrica. Para hacer la entrevista nos encontramos en la esquina de CAI, en el horario de salida, y él propuso hacerla en el patio de comidas de COTO. Ese día vino preparado y, sin que yo le pidiese nada específico, me trajo algunos papeles que consideraba importantes. Entre ellos, su recibo de sueldo y una “oblea” entera correspondiente a un buzo (modelo “rugby”). Me regaló la oblea y esto tuvo un gran valor para poder realizar este acápite, para reconstruir y comprender cómo se mide la producción en la fábrica.

¿Cómo se establecía quién llegaba y quién no a la producción? Las categorías tenían un monto de dinero diario establecido y cada operación un valor monetario. Por día, se sumaban todas las operaciones y se calculaba, de esa manera, si las personas cumplimentaban o no el monto de la producción. Es decir que lo que se estaba midiendo era la cantidad de operaciones diarias. Establecer un monto fijo en dinero permitía unificar la unidad de medida.

Fotos N° 3 y 4. Oblea de CAI y zoom de oblea



En la foto de la izquierda se muestran todas las operaciones que están incluidas en una prenda. En la foto de la derecha se puede observar con mayor detalle la información contenida de cada operación: modelo de la prenda, marca de ropa, nombre de la operación, cantidad de cortes, color de la tela, valor por unidad, valor por paquete, número de identificación y código de barras.
Fuente: Oblea brindada por Luján, mayo de 2016

Con este fin, en la fábrica se incorporaron las obleas (Foto N° 3 y 4), aquí entendidas como una innovación administrativa que contribuyó al control de la productividad en la fábrica (Soul, 2014). Las obleas incluían un código de barras que se escaneaba y hacía la sumatoria de manera digital de la producción diaria y mensual de cada trabajador/a. Ese número que alcanza cada persona se comparaba, de manera porcentual, con el monto diario establecido para esa categoría. Así, el/la costurero/a podía “estar al 80%” de la producción requerida, “estar al 100%”, etc. Contar con la

información de la oblea, junto con los datos provistos por Lujan en la entrevista, me permitió estimar cuántos eran los paquetes y operaciones que debía realizar por día cada maquinista según su categoría en el año 2016, datos plasmados en el cuadro N° 1⁸³. La información de las entrevistas y las charlas, a su vez, me ayudaron a ajustarlo y a quitar aquellas operaciones que no eran realizadas por determinadas categorías (reflejadas en casilleros vacíos).

Cuadro N° 2. Cálculo de productividad: operaciones por categorías

	Categorías	Medio oficial		Oficial		Oficial calificado		Oficial múltiple	
		paq.	op.	paq.	op.	paq.	op.	paq.	op.
	Objetivos	\$80,00		\$90,00		\$100,00		\$120,00	
Operaciones (op.)	\$ paquete (paq.)								
	\$9,44								
Pespuntar recorte	USD 0.67					11	169	13	203
	\$2,56								
Pespunte manga	USD 0.18	31	500	35	563	39	625		
	\$3,68								
Cerrar y pegar puños	USD 0.26	22	348	24	391	27	435	33	522
	\$2,72								
Ruedo de bajo	USD 0.19	29	471	33	529	37	588		
	\$6,88								
Martillo simple	USD 0.46	12	186	13	209	15	233	17	279
	\$0,96								
Marcar colocación de botón	USD 0.06	83	1333						
	\$12,32								
Armar cuello						8	130	10	156

⁸³ Luego de realizado, el cuadro fue puesto en común con Osvaldo y con Martín, lo que me llevó a hacerle algunos ajustes en torno a las correspondencias entre categorías y operaciones (debido a que no todas las categorías hacen todas las operaciones).

	USD 0.88								
Unir recorte manga	\$11,04 USD 0.78					9	145	11	174
Pegar mangas	\$2,72 USD 0.19	29	471	33	529	37	588		
Cerrar laterales	\$4,80 USD 0.34	17	267	19	300	21	333	25	400
Pespunte en puño	\$4,00 USD 0.28	20	320	23	360	25	400	30	480
Pegar cuello c/etiqueta	\$13,12 USD 0.93	6	98	7	110	8	122	9	146
Ojal (x3)	\$1,76 USD 0.12	45	727	51	818	57	909		
botón x4	\$1,76 USD 0.12	45	727	51	818	57	909		

Fuente: realización propia a partir de oblea y datos brindados por Lujan, mayo de 2016. Los valores se expresan en pesos argentinos y en dólares. Cálculos del equivalente en dólares estadounidenses según la cotización por fecha del Banco Central de la República Argentina para el 31/05/2016 (USD 1: \$13,99)

De la información que obtuve de la oblea, retomé como ejemplo una operación por cada máquina. La totalidad de los valores refleja el 100% de la producción. Luego, estipulé las operaciones que realizaba por hora y minuto un maquinista de categoría oficial (la de Alberto) que llegaba al 100% de la producción. Si bien la jornada de trabajo era de 9 horas, para el cálculo estimé un tiempo de trabajo en la máquina de 8 horas diarias (desconté una hora relativa al almuerzo y aquellos minutos destinados a ir al baño o realizar alguna otra cosa).

En la confección de un buzo de rugby para Kevingston, correspondiente a la oblea de 2016 que tengo en mi poder, los paquetes se armaban con 16 cortes. El “pespunte

manga” que se realiza con la máquina recta tenía en ese momento un valor por unidad de \$0,16 y por paquete de \$2,56. Para alcanzar la producción del día, un/a medio oficial debía confeccionar 31 paquetes (500 operaciones); un/a oficial, 35 paquetes (563 operaciones), y un/a oficial calificado, 39 paquetes (625 operaciones). El/a oficial que conseguía el 100 % de la producción, debía efectuar 70 operaciones por hora, es decir, más de una por minuto.

El “pegado de mangas” que se realiza con la máquina overlock, se pagaba \$0,17 por operación, lo que equivale a \$2,72 pesos por paquete. Para obtener la producción del día, un/a medio oficial debía realizar 29 paquetes (471 operaciones); un/a oficial, 33 paquetes (529 operaciones), y un/a oficial calificado, 37 paquetes (588 operaciones). El “ruedo de bajo” que se confecciona con la collareta, tenía un valor de \$0,17 por operación y \$2,72 por paquete. Es decir, el mismo valor que el descrito para el pegado de mangas. En ambos casos, un/a oficial debía lograr 66 operaciones por hora, a razón de una por minuto.

El “ojal” (por tres ojales) que se elabora con la máquina ojaladora, tenía un valor de \$0,11 por operación y \$1,76 por paquete. Para llegar a la producción del día, un/a medio oficial debía hacer 45 paquetes (727 operaciones); un/a oficial, 51 paquetes (818 operaciones), y un oficial calificado, 57 paquetes (909 operaciones)⁸⁴. El “botón” (por cuatro botones) que se cose en la botonera tenía el mismo valor que el “ojal”, por lo que la cantidad de operaciones estipuladas también eran las mismas. En ambos casos, un/a oficial debía alcanzar las 102 operaciones por hora, 1,7 por minuto.

Como había anticipado, las operaciones de ojal y botón son más rápidas y, por ese motivo, se exigía una cantidad considerablemente mayor por día. Por el contrario, hay ciertas operaciones que demandan más tiempo y son realizadas por las categorías más altas, por ejemplo, el “armado de cuello” que se realiza con la recta. En este caso, cada operación equivalía a \$0,77 y un paquete a \$12,32. Para llegar a la producción del día, un/a oficial calificado estaba obligado/a a hacer 8 paquetes (130 operaciones) y un/a oficial múltiple 10 paquetes (156 operaciones). Un/a oficial calificado debía hacer 16 operaciones por hora, es decir, en cada operación podía demorar hasta 3,7 minutos.

⁸⁴ En el caso de ojal y botón, las categorías llegan hasta oficial calificado.

Como se refleja en estas líneas, la producción variaba de acuerdo con la complejidad de la operación y con la categoría del costurero/a. El valor de cada operación se calculaba de acuerdo con los minutos que se estimaban para su realización. No obstante, no eran fijos. Durante estos años, existió en la fábrica el puesto de “metodista”, persona encargada de medir los tiempos de las operaciones y así calcular su valor. Para hacerlo, recorría la fábrica y en ocasiones se sentaba al lado de los/as maquinistas a cronometrar sus operaciones.

El encargado de módulo era el primero que supervisaba la producción de los/as costureros/as, de manera cotidiana y directa:

Como en toda fábrica, hacíamos un control de producción de cada trabajador ¿No? De cada trabajador. Más o menos, teníamos el conocimiento aproximado promedio de las operaciones que se tenían que hacer por hora, más o menos, para mantener el equilibrio de producción. Entonces, según eso íbamos controlando a cada trabajador. (Osvaldo, septiembre de 2021)

Si el/al encargado/a notaba una baja de la producción debía evaluar, en el momento, si era un problema de la máquina o de la forma en que el/la costurero/as estaba haciendo su trabajo. En caso de presentar alguna dificultad, intentaba enseñarle y corregirlo/a. Luego, el/a encargado/a de producción era quien recibía la hoja con las obleas que contenía la producción exacta del día. Si el costurero/a presentaba durante varios días consecutivos un porcentaje bajo de producción, se comunicaba con el/la encargado/a de módulo. El paso siguiente era que el/la metodista se acercara a medir sus tiempos. Una baja en la producción podía ser motivo de suspensión.

Contar con la oblea me permitió calcular, de la manera más exacta posible, la productividad exigida diariamente a cada costurero/a de acuerdo con su categoría. Lo que busco con ello es profundizar la comprensión acerca de la intensidad del trabajo y conmensurar así las labores anteriormente descritas.

1.5. “Una producción inalcanzable”: percepciones y estrategias en torno a la productividad

Hasta aquí, he analizado los números de la producción. En estas líneas me interesa incorporar diversas maneras de percibir la productividad, así como diferentes formas de actuar que desplegaron los/as costureros/as frente a estas exigencias. En las entrevistas detecté distintas situaciones relacionadas con la producción. Por un lado, una mayoría constituida por costureros/as que se “acercaban” al número establecido pero no lo superaban. En este caso, el sueldo no se veía ni beneficiado ni perjudicado. En palabras de Alberto (septiembre de 2021), “lo aceptable para ellos” (la patronal) era que el/la maquinista llegue al 80% de la producción. Él, normalmente, alcanzaba entre el 80 y el 90%. Por otro lado, estaban quienes no alcanzaban “lo esperado”. Quien quedara lejos de conseguir la producción (esto es, por debajo del 80%), podía llegar a ser amonestado/a, lo que implicaba suspensión de un día de trabajo y su descuento en el sueldo:

L: Imagínate para llegar a 100 pesos al día ¿cuántos respunte tiene que hacer? ¿cuántos cierres? Mucho. Entonces tienen que trabajar, pero como loco, ir al baño un cachito y volver, porque si no llegas a esa producción te amonestan. Por baja producción te llaman.

A: ¿Cómo te amonestan?

L: Te amonestan intimidándote que al día siguiente no entras. Porque estás suspendido por un día, porque no llegaste a la producción. “Pero no es mi culpa, la prenda se demora”. “No, bueno, no importa. Tienes que llegar a esa producción”. (Luján, mayo de 2016)

Para alcanzar la producción el trabajo en la máquina debía ser continuo. Cada minuto perdido implicaba realizar mayor cantidad de operaciones en el tiempo restante. Esto se traducía en evitar “salirse” de la máquina. Por ejemplo, intentaban ir al baño la menor cantidad de veces posible y, para lograrlo, a pesar del calor, tomaban menos agua que la necesaria para mantener una hidratación acorde a las altas temperaturas.

Adriana ingresó a CAI en el año 2011 como aprendiz de overlock. Luego pasó a recta, sin ascenso de categoría. Si bien tenía siete años de experiencia en el rubro, durante el año que trabajó en la fábrica no logró alcanzar la producción:

Era como muy autoritario y no podías hablar y no te podías levantar al baño. Y te exigían una producción imposible de llegar; y si no llegabas a

la producción, te suspendían. Si no llegabas a la producción que ellos te pedían, que siempre era superior a lo que uno podía hacer. Un trabajo esclavo, era como un trabajo esclavo, ahí está. (...) Mirá, era excesiva. Una producción excesiva, que llegaban los, ya te digo, los chicos estos que no tenía, o indocumentados. O venía, ¿viste?, de afuera, que trabajan como mulas. Y, bueno, ellos sí llegaban; pero los demás no llegaba nadie. (Adriana, mayo de 2020)

Desde la percepción de Adriana, las exigencias en torno a la productividad —y sus consecuencias en las prácticas— contribuían a la construcción de una forma de trabajo que, en términos nativos, se define nuevamente como trabajo *esclavo*. Al margen de su uso sustantivo por parte de los/as trabajadores/as, anteriormente me he explayado sobre las limitaciones que presenta la categoría en términos analíticos e históricos. En tanto categoría nativa el término *esclavo* constituye una puerta de entrada a los sentidos colectivos que eran construidos sobre la propia tarea. Aunque el término provenía del universo de los talleres informales, en CAI se usaba para darle sentido a una relación salarial de sobreexplotación.

En el fragmento citado, el contenido semántico de *esclavo* apuntó a señalar lo excesivo del ritmo laboral. Por ello, argumento que el ritmo de trabajo y el control de la productividad —que condicionaban a no levantarse de la máquina— son claves para comprender por qué el trabajo en CAI, más allá de su condición legal, era vivido y representado como un trabajo *esclavo*. Me interesa subrayar de su relato, además, que los/as migrantes fueron ligados, de forma inmediata y particular, a la cuestión de la esclavitud bajo el siguiente argumento: serían los/as únicos que lograban alcanzar la elevada producción que definía este trabajo como esclavo. De nuevo, emerge una idea que culpabiliza a los/as migrantes por las formas de explotación, en este caso, la productividad. El desplazamiento de sentido encubierto, de *buenos trabajadores* a *esclavos*, fue analizado páginas atrás.

Adriana también enlazó a “los chicos” migrantes con el adjetivo “indocumentado” (Caggiano, 2005). En consecuencia, a las personas migrantes se les apuntaba la sospecha en torno a la “falta” de ciudadanía: eran caracterizados/as como *ilegales*, *indocumentados*. Resulta significativo subrayar que, durante toda la investigación, no encontré ningún/a migrante de CAI que estuviese en condiciones migratorias irregulares. Siguiendo a Sayad (2008), entonces, es factible sostener que el estatus jurídico de los/as migrantes puede cambiar sin que cambie significativamente la

forma de mirarlos/as, pensarlos/as, desde el sentido común. Así, se mezclan categorías del discurso jurídico con categorías sociales, reforzando las fronteras entre los/as grupos/as en cuestión. Por tanto, interpreto que las categorizaciones no se asientan en condiciones jurídicas reales sino en estereotipos —de carácter contextual— anclados en marcaciones corporales y culturales relativas tanto al origen migratorio como a la racialización. De esta manera, en una única categoría se fusionan sentidos que hablan de la explotación, pero también de la sospecha hacia los/as migrantes “indocumentados” que dan cuenta de diversas dimensiones de la desigualdad. En términos de Caggiano (2021), considero que la racialización no utiliza necesariamente un lenguaje racial. *Esclavo*, como categoría social, muestra mucho al mismo tiempo.

Jésica es migrante paraguaya. También ingresó en el año 2011 a trabajar en CAI, luego de años de experiencia de trabajo en talleres familiares, tanto en Paraguay como en Argentina. Por el contrario de lo que expresaba Adriana sobre los/as migrantes, ella no logró alcanzar la producción:

J: Porque yo entré y ya el ambiente era sofocante. Mucho ruido de máquina, toda la gente laburando a full, no podían ni mirar al techo ni nada.

A: ¿Por qué no podían?

J: No, me daba esa sensación. Seguramente, que poder podía. Pero, qué sé yo, era como que estaban ahí rápido, rápido, rápido. Había una encargada que, como que tenía muchas, mucho peso, voz, como si fuera un sargento. No sé, gritando y hablando. No, a mí, a mí el lugar de entrada, así, no me gustó. Porque no era cómodo, por lo menos. Y eso que estuve en varios talleres clandestinos, obviamente, y en negro, y nunca sentí la presión que se sentía ahí. Siempre, porque uno trabaja por su cuenta y gana lo que trabaja, pero ahí tenías como un sueldo fijo y aparte una producción; un premio por producción al que era muy difícil de llegar. Muy pocos eran los que llegaban a ese premio. Y, después, el trato, la encargada, la verdad, que no era un trato amigable. Era un trato como de un sargento a un soldado. No sé, es como que, gritándote fuerte, hablándote fuerte. Y, nada, a mí personalmente, de todas las fábricas en las que estuve, esa en la que menos, la que peores recuerdos que tengo. Porque, la verdad, estuve en varios lados y nunca me sentí tan incómoda como ahí hasta hoy. (Jésica, febrero de 2021)

La entrevistada describió un ambiente sofocante de trabajo. Para expresarlo, comparaba la fábrica con los “talleres clandestinos”. La “presión” sufrida en CAI,

consecuencia de la medición de la producción, es decisiva para comprender la vivencia del trabajo. A ello se le sumaba el maltrato de la jefa de taller que describió como similar al de un sargento con un soldado. Como ella misma argumenta, la imagen esbozada parece superar, en un sentido negativo, las experiencias anteriores en talleres informales.

La situación menos frecuente era la de los/as costureros/as que superaban la producción. En ese caso, recibían un pago extra ese mes en concepto de “producción”. A Juan lo entrevisté en el año 2015 y, pese a que llevaba tres meses en la fábrica, afirmó que llegaba “tranquilo” a lo exigido:

Sí, sí estoy llegando. Y a un ritmo un poco acelerado, pero tranquilo. O sea, no hay que matarse ni es imposible llegar, pero se llega. (...) O sea, si vos ves que vos llegás no hay problemas con ellos. Y la mayoría no llega. Pero, yo veo también que es más allá de su forma de ser. Es como siempre, bah, para mí, la gente tira más para atrás que para adelante. Siempre. Bah, para mi forma de pensar, es como que le decís cincuenta y quieren hacer cuarenta. Es como más allá de ellos. Después, viene el reclamo y cosas así. Entonces, mejor hacer lo que uno le piden que hagan y creo que nadie le va a poder meter el dedo en la cara. Y muchos se quejan pero porque tampoco llegan. Yo pienso que es por eso. También, voy, pregunto y me dicen que no llegan. Pero yo, a veces, llego. Casi siempre llego. En la semana llego. Hay un día o dos que capaz estoy muy cansado y no llego. (Juan, abril de 2015)

En su discurso, Juan cargó la responsabilidad de no alcanzar la producción a los/as costurero/as. En este sentido, se contrapuso con las visiones anteriores que entendían la producción como una exigencia excesiva por parte de la patronal, cuyos/as ejecutores/as posibles serían los/as migrantes *indocumentados/as*. A partir de sus palabras resalto que, por tanto, las percepciones no eran unívocas.

En ocasiones, llegar a la producción también derivaba en situaciones de conflicto debido a que los premios por producción no eran claros y, muchas veces, no se abonaban sin una discusión de por medio en la oficina de personal.

En CAI también se generaba otro tipo de disputas en torno al sistema de productividad, ligadas a los tiempos establecidos por operación. Por ejemplo, como relató Luján, podía haber discordancias entre lo que se esperaba que demorase una operación y lo que tardaba efectivamente en la práctica:

En una prenda que estábamos confeccionando, la tela es muy complicada para poder manejar. Eran unas partes de gasa, esta parte de acá, había que hacerlo con recta. Y estaban muy esquinados en los costados, en forma de “U”, y era prenda de gasa, prenda original. Ya lo mandaban ya echo y había que pasarlo por la recta y no se avanzaba. Ponele que ella [jefa del taller] nos pedía 30 prendas por hora y llegábamos a 15. Y ella quería las 30 y “tenemos que entregar”. Y le digo, “no se avanza”. Y tienen ahí otra encargada de producción [metodista], venía y nos tomaba el tiempo. En tanto tiempo hay que sacar una prenda, y la otra también. (...) Y no sé qué información le dio a la otra encargada. Y la encargada, “pero no, ya le he tomado el tiempo, tienen que avanzar”. “Pero no se avanza, lo vamos a hacer mal2. (Luján, mayo de 2016)

Existían algunas prendas que no eran las que habitualmente se confeccionaban, o se realizaban con determinadas telas que resultaban difíciles de coser, y alrededor de ellas se generaban disputas, tanto con la jefa de taller como con el/la metodista.

Uno de los puntos más conflictivos se vinculaba con la frecuencia de medición y con la modificación de los tiempos de cada operación. Los minutos esperados de una operación no eran permanentes, sino que se iban modificando. En parte, el rol del/a metodista implicaba cronometrar constantemente el trabajo de los/as costureros/as para detectar si alguien realizaba la operación de manera más veloz. Si eso sucedía, la patronal consideraba que era posible exigir una mayor cantidad de operaciones por hora y por día, con lo cual esa operación tendría menor valor para todos/as los/as costureros/as. Esta era una práctica que los/as trabajadores/as percibían como “lógica” o, al menos, dentro de lo esperable. La principal disputa se generaba en la frecuencia con que se bajaban los valores de las operaciones. Desde la visión de varios/as entrevistados/as, lo *injusto* era que los valores bajaran “todo el tiempo” y lo que una semana implicaba un 100% de la producción, a la semana siguiente se correspondía con un porcentaje menor:

Y la producción ahí era otro tema, ¿no? Por el cual uno, a uno lo apretaban. (...) La verdad, bien no sé cómo lo hacían. Porque, a veces, uno decía, “bueno, cumplí”. Tenés que hacer veintiún prendas y eso ya sería llegar al cien por ciento (...) Y, uno llegaba al cien por ciento. Y, de repente, al mes o a la semana te encontrabas con que esa cantidad ya no era el cien por ciento, sino que era el setenta u ochenta por ciento. Y así iba bajando, siempre para la conveniencia de ellos. Y eso pasaba con todas las operaciones, cada vez te exigían más. (Alberto, febrero de 2021)

Miriam es de las costureras que logró alcanzar la producción pero, con el tiempo, fue teniendo problemas debido a que comenzaron a bajar los precios de las operaciones:

Yo sacaba la cuenta en el mes, a veces, ellos no te daban todo; había una diferencia. Después, fueron bajando los precios y ahí ya se descajetó todo, digamos hablando. Pero, eso también se reclamaba. “¿Por qué me bajas la cantidad si yo te estoy haciendo producción? ¿entendés? Me bajas los precios. Me estás pidiendo más”. O sea, te presionan para que saques más cantidad, pero si el cuerpo ya no te da. (Miriam, mayo de 2020)

En sintonía con el relato de Miriam, si bien Jéssica estuvo solo cuatro meses trabajando en la fábrica, en ese corto periodo pudo percibir la rapidez con que se modificaban los precios de las operaciones en CAI, en comparación con otras fábricas en las que luego trabajó:

J: sí, había un metodista que te iba tomando el tiempo. Y lo que me pasó a mí, fue que si iba muy rápido y completaba mucho *stickers* me tomaba el tiempo ¿para qué? Para bajarle el tiempo a la operación que hacía. O sea, que el día de mañana yo me encontraba con que la operación que hacía valía el mismo precio, pero tenía que hacer más cantidad de prendas ¿se entiende?. O sea, que al hacerlo rápido yo, yo misma me estaba afectando porque tenía que seguir haciéndolo rápido, pero a menor precio. O sea que, eso era lo que pasaba. Y por eso yo veo o pienso que toda la gente trabajaba rápido, rápido, rápido porque era lo que pasaba. Venía alguien que era más rápido, marcaba un nuevo tiempo, digamos, un tiempo más alto, entonces ese tiempo era el que marcaba el precio actual. No era que el precio subía, subía el tiempo, siempre. El que venía más rápido era el que marcaba el precio (...)

A: Claro ¿y eso era así en Compañía o cuándo trabajaste en otra fábrica era igual?

J: En general, en todas las fábricas. Pero acá en Compañía se notaba más marcado porque no lo disimulaban. Como te dije, me tomaron el tiempo ese día y al día siguiente se veía en él, sí. Porque, qué sé yo, en otra fábrica había, ponele, que tolerancia (...) Sin embargo, en Compañía, vos te ponías lenta en alguna cosa y ya estaban con el látigo [risas], estaba Ivana diciéndote o gritándote. (Jéssica, febrero de 2021)

El 2011, cuando trabajó Jéssica, fue el año del periodo analizado en el que toda la industria produjo mayor cantidad de ropa. Probablemente CAI haya tenido elevados volúmenes de venta y esto haya generado, por parte de la patronal, un intento por acelerar los ritmos de trabajo. Los premios por producción, lejos de beneficiar al/la trabajador/a, contribuyen a que el dueño de la fábrica aumente sus ganancias debido a que los/as costureros/as trabajan a ritmos sumamente intensivos. La velocidad con la que se realizaba el trabajo no se vinculaba tanto con la expectativa de conseguir el premio (situación que ocurre excepcionalmente). En cambio, por esa vía se esperaba evitar una posible suspensión y una consecuente disminución salarial. No obstante,

esta ecuación no era lineal: los/as costureros/as respondían con distintas estrategias para intentar contrarrestar las presiones de la patronal. Como se desprende del relato de Jérica, en muchos casos comprendían que aumentar los ritmos de trabajo derivaba, en el corto plazo, en una baja del valor de la operación y, en ese sentido, los/as perjudicaba. Asimismo, otros/as como Miguel preferían directamente ni intentar llegar al premio por producción debido que esto generaba costos demasiado altos (no beber agua, no ir al baño) y aseguraban una “mala experiencia”:

Te pedían una producción máximo, te pedían que llegaras a un tope máximo casi inalcanzable y si pasas esa equis cantidad que te pedía te daban un plus, pero era casi imposible de llegar. Pero también había un inconveniente, si llegas todos los días a la cantidad, te exigían que llegues siempre, o al menos completar toda la quincena. Ponele que no hayas llegado uno o dos días al tope máximo o pasabas el tope, por tan solo ese día no te pagaban el plus. Te habías esforzado en llegar todos los demás días y por tan solo un día ya perdías el derecho a cobrar el plus, por eso yo nunca me esforcé en pasar la producción que ellos pedían. Traté de llegar un poco menos o al tope y no me convenía. Era un trabajo muy esforzado. Tenían que esforzarse mis compañeros que llegaban o pasaban la producción a veces cohibiéndose de ir mucho al baño o dejando de tomar agua para ir al baño, porque si no no llegaban con la producción y toda esa mala experiencia. (Miguel, febrero de 2021)

El conflicto latente en torno a la producción, en ocasiones, fue utilizado como canal de expresión de otras problemáticas. En 2012 a Alberto y al resto de los/as costureros/as no les pagaron las vacaciones (según análisis en el Capítulo 5, ello derivó en un conflicto colectivo). Como estaba disconforme con esta situación, además de reclamar en la oficina de personal, comenzó a bajar su producción:

Él [el metodista], después decía: “Mirá estas personas están bajas en producción”. Entonces, la encargada iba, le llamaba la atención. Y, algunos, que no estaba de acuerdo, ahí se armaba las discusiones también. Sí, me acuerdo, creo que a mí al final me llevó la encargada. Justo me llevó, porque era una oficinita chiquita donde estaba el muchacho. Me llamo a ahí y me dijo qué había pasado conmigo, que nunca le había bajado así la producción. Y, no, yo le dije [que] no estaba contento con lo que me había pasado. Me mandan de vacaciones, me dicen que me iban a pagar la segunda semana y no me pagaron nada. Ya no tenía ganas de esta ahí, “por eso”, le dije. (Alberto, febrero de 2021)

En este caso, bajar la producción constituyó una práctica individual y consciente de indisciplina obrera, desplegada en un contexto de protesta. En suma, la productividad

dotaba de sentido a la categoría colectiva de *esclavo* pero también, de distintas maneras, era motivo de conflicto.

2. Trabajo y saberes. La costura como tarea de baja calificación

2.1. Un poco más de historia

En su estudio sobre las tareas reproductivas durante el capitalismo, Silvia Federici (2018) señala que el arreglo de ropa y la costura, junto con las tareas del cuidado, la cocina y las actividades de limpieza, forman parte del conjunto de actividades que se han constituido como habilidades “naturalmente” femeninas. En este sistema social, cuando las mujeres ocupamos puestos de trabajo en el mercado remunerado estos suelen estar vinculados con las tareas que desempeñamos en el ámbito doméstico. De acuerdo con la autora, desarrollar las tareas reproductivas en el ámbito doméstico sin ningún tipo de remuneración y considerarlas cualidades que portamos por nuestra constitución biológica contribuye a su baja remuneración en el mercado de trabajo.

Aquí propongo volver sobre algunos debates historiográficos que permiten reabrir el interrogante acerca de si la costura es o no una tarea de poca calificación. Como he adelantando en el Capítulo 1, diversos estudios muestran que en Argentina, desde sus inicios, el trabajo de la costura fue considerado una tarea propia de las mujeres que emanaba del ámbito doméstico (Aguilar, 2014; Pascucci, 2007; Nari, 2002). Tanto es así que Pascucci (2007), quien se enfoca en el periodo 1890-1940, escribió que las mujeres, según la consideración de la época, no necesitaban ningún tipo de calificación para desempeñarse como costureras: se las formaba como mujeres y no como trabajadoras. En esta misma línea, Marcela Nari, centrada en los años 1890-1918, señala:

La capacitación necesaria para realizar esas tareas, entretrejida en su socialización desde la infancia, no fue considerada una “calificación específica” que la mujer podía o no adquirir. Iba de hecho con su “femineidad” y, por lo tanto, no fue considerada una cualificación para el mercado de trabajo. Las mujeres se incorporaron a la producción de mercancías, aparentemente, sin haber aprendido un “oficio”. Toda su educación se había basado en enseñarles a ser mujeres, pero sin reconocer que ésto era una capacitación específica. (2002: 7-8)

La costura —naturalizada como femenina— fue considerada una tarea sin calificación, pese a que demandaba, en principio, años de socialización en los que se les enseñaba a las mujeres a constituirse como tales. En cambio, al trabajo de los sastres se lo ligaba con la esfera laboral (y no a su masculinidad) y este sí era considerado un oficio que debía ser aprendido.

Más allá de la moral y de las representaciones desplegadas en la época en torno a la costura, Nari analiza la historia de Milagros de Soria⁸⁵ y muestra que sus aprendizajes forjados en la socialización temprana en el ámbito doméstico eran insuficientes para trabajar como costurera a domicilio de manera remunerada, lo que la llevó a ingresar a una academia de costura. En palabras de Nari, “entre la costura ‘casera’ para la familia y la costura para el mercado existía un salto importante de calificación no reconocido” (2002: 8). En cuanto a los espacios de formación presentes en la época, además de las academias de corte y confección y las escuelas profesionales, Pascucci (2007) menciona la proliferación de libros de costura y manuales que explicaban y enseñaban la utilización de las máquinas de coser⁸⁶.

Si bien pasaron más de cien años desde las historias de aquellas mujeres y desde el inicio de la costura como trabajo remunerado, la idea de la “no calificación” no solo se extiende sobre el sentido común, sino que persiste como supuesto de distintos trabajos académicos. En las líneas que siguen recupero la visión de Nari (2002) cuando postula que los límites entre el trabajo calificado y no calificado no siempre se corresponden con la capacitación de la persona, sino que son resultado de categorías impuestas sobre la base de variables (como la edad, el sexo, la raza) y el poder que tiene un conjunto de personas en la estructura productiva. En este sentido, con el

⁸⁵Milagros de Soria nació en España en 1864 y migró a Argentina en 1897. Escribió una de las pocas autobiografías de costureras de la época. Para más detalles de su historia, ver “Trabajo femenino, calificación y salarios” en Pascucci (2007).

⁸⁶Hasta aquí, los puntos de acuerdo entre las autoras. Desde una perspectiva de género, Nari (2002) plantea que la naturalización del trabajo de la costura y la falta de reconocimiento de esa calificación, sumado a la ideología de la época acerca de la supuesta complementariedad del trabajo femenino, contribuyeron a la baja remuneración de la labor. Desde la visión de Pasucci (2007), en cambio, las explicaciones acerca de las desigualdades de género no resultan suficientes. La autora plantea que en el periodo en que la mujer ingresó al mercado de trabajo, la complementariedad del ingreso femenino era un elemento “objetivo” que operaba sobre el cálculo del salario. Su persistencia sí tendría asidero en el aprovechamiento capitalista que se hace desde la ideología patriarcal. No obstante, subraya que en la época ya existía cierto reconocimiento de la calificación expresado en las diferentes categorías (basadas en el conocimiento que demandaba la tarea) a las cuales correspondía una escala de salarios. Más allá de ello, de acuerdo con la autora, lo que resultaba determinante a la hora de explicar los bajos salarios no eran las desigualdades de género, sino las particularidades de la industria del vestido vinculadas con la baja productividad que generaba y el pago a destajo.

objetivo de visibilizar la necesidad de capacitación que requiere la tarea de costura, a continuación reconstruyo los distintos espacios en los que los/as costureros/as desenvuelven el aprendizaje de su labor, antes de su trabajo en CAI y durante el mismo.

2.2. Espacios de aprendizaje relevados

Gran parte de los/as costureros/as ingresaron a CAI con conocimientos en costura. A partir de la reconstrucción de algunas de las trayectorias, encontré distintas experiencias en torno a la formación que se desarrollaron por fuera de la fábrica y de manera previa.

En varios casos, como los de Martín, Raúl, Osvaldo, Luján, Miguel, Diego y Alberto, el aprendizaje se desarrolló exclusivamente en talleres informales y adoptó la modalidad de trabajo gratuito o mal pago. Muchas veces el periodo iniciático como “aprendiz” ocurrió en el taller de un familiar⁸⁷. Por lo general, el/la ayudante se iniciaba alcanzando los cortes y asistiendo a los/as maquinistas. Luego comenzaba a utilizar las máquinas. Este intercambio de conocimientos por trabajo no remunerado no es interpretado por los/as costureros/as exclusivamente como trabajo, sino como una “ayuda” en respuesta a la posibilidad de aprendizaje, que es uno de los elementos valorados de los talleres. Por este motivo, a través del mismo, en los relatos, justificaban los bajos o nulos salarios que supieron recibir como “aprendiz” o “ayudante”.

Es de destacar que los distintos saberes adquiridos excedían los conocimientos sobre hilos, telas y utilización de las máquinas en sí, y se vinculaban con el proceso de producción en los talleres y el circuito de la industria de la confección de manera más amplia: cuáles eran las personas e instituciones implicadas, las relaciones que existían atrás de una prenda y los espacios de la ciudad por donde todo ello transcurría. Estos

⁸⁷ Un análisis de este tipo de intercambio se encuentra en el artículo de Bruno Miranda (2017). El autor estudia la movilidad laboral de migrantes andinos/as bolivianos/as hacia talleres de Sao Paulo y analiza la cuestión del aprendizaje en los talleres de costura. Reflexiona que esta habitual práctica entre parientes escondía y abonaba una relación desigual entre aprendiz y tallerista, porque se asentaba sobre el intercambio de la enseñanza de un oficio a cambio de horas gratuitas de trabajo. Este tipo de intercambio también aparece mencionado en otros análisis locales como el de Ayelén Arcos (2020) para el caso de talleres informales de la CABA.

saberes incorporados les permitían, luego, insertarse y “moverse” por el rubro de la costura con mayor facilidad.

Algunas mujeres como Adriana, Jérica y Miriam realizaron capacitaciones por fuera del mercado de trabajo, en espacios de educación formal y no formal (escuelas de corte y confección, cursos de costura) semejantes a los recogidos por las historiadoras. En estas capacitaciones sobre el manejo de la máquina, también se impartían conocimientos que excedían a la práctica de la costura en sí y abarcaban, por ejemplo, la moldería de las prendas. Cabe destacar que no di con ningún costurero/a que se hubiera capacitado en cursos dictados por el S.O.I.V.A., como suele ocurrir en el caso de los cortadores que realizan cursos dentro de la UCI.

Finalmente, en algunas entrevistadas como Marta y Jérica los primeros acercamientos a las máquinas de costura se desarrollaron a temprana edad en el ámbito doméstico, aunque luego fueran continuados en las escuelas o en los trabajos. En resumen, en las historias de los/as costureros/as que trabajan en CAI el aprendizaje se desarrolló principalmente en ámbitos laborales y de educación formal y no formal.

A raíz de la interpretación de las historias, sostengo que la modalidad que adopta el aprendizaje de la costura está atravesada por las diferencias de género. En este sentido, solo las costureras mujeres asistieron a los espacios educativos destinados al aprendizaje de la costura, y considero que esto también se vincula con la persistente idea de que es una actividad femenina. Las escuelas podrían pensarse como una extensión o continuación del conocimiento aprehendido en los hogares. Exclusivamente en las historias de algunas mujeres, el aprendizaje de la costura aparece ligado a las tareas domésticas. En cambio, encuentro que los varones atravesaron su primer aprendizaje principalmente en los espacios de trabajo como los talleres informales o en la misma fábrica que se analiza.

El recorrido propuesto permite advertir que los espacios de aprendizaje están configurados de acuerdo con clivajes de género que los estructuran. Es decir que el espacio de trabajo no es el único generizado, sino también sus formas de aprendizaje.

2.3. “La escuelita”: saberes sobre costura en el interior de CAI

Ligado al hecho de la rotación de personal elevada en CAI, situación analizada en el Capítulo 4, con frecuencia la empresa contrató personas sin experiencia en costura. Una expresión de ello es que entre los años 2010 y 2013, bajo un acuerdo firmado por la empresa y el Gobierno de la Ciudad, se desarrolló un programa de capacitación en costura destinado a las personas que ingresaban sin conocimientos previos. De los/as que participaron del programa, normalmente un 60% continuó trabajando en la empresa. El dispositivo tuvo una duración de tres años y no fue continuo, sino que atravesó intervalos en los que no se implementó.

Localmente, el programa era denominado *la escuelita*. El sentido del término apuntaba a la relación de enseñanza-aprendizaje que allí se construyó. *La escuelita* consistió en capacitaciones de al menos una semana para un conjunto de aproximadamente veinte personas, ubicadas cada una en una máquina, en “el sector de aprendizaje”. Durante este periodo, se les enseñó a los/as postulantes algunos de los conocimientos implicados en la costura: reconocimiento de las partes de una máquina, enhebrado de hilos y las costuras básicas. A medida que avanzaban los días, se incrementaba la complejidad de las costuras. Para ello no se utilizaban cortes, sino *retazos* (los recortes de telas sobrantes). De esta manera, se buscaba evitar que los errores de los/as novatos/as constituyeran una pérdida de la materia prima.

En los años que funcionó el programa, la enseñanza estuvo a cargo de Osvaldo, quien, por este motivo, en la entrevista se autorreferenció como “el profesor”. Para ese entonces, contaba con varios años de experiencia en costura y en CAI. De todos los/as encargados/as, fue el único que se desempeñó como profesor y, mientras tanto, dejó de ocupar el puesto de encargado. Según su visión, él fue elegido para esta tarea por cuestiones relativas a su personalidad y el trato hacia las personas y no solo por sus conocimientos de la máquina. Es decir, además de su técnica, importaba su aptitud didáctica:

Ellos vieron que tenía la capacidad de enseñar, era paciente. No era una persona colérica, trataba bien a las personas, a los trabajadores. Entonces, eso hizo de que ellos vieran en mí y me dio la posibilidad de trabajar con personas nuevas y enseñarles. (Osvaldo, septiembre de 2021)

En el relato, el entrevistado reconoció estas prácticas de capacitación, desarrolladas en el contexto laboral, como prácticas de enseñanza. En este sentido, considero que el tiempo y espacio productivo se ponían en paréntesis y dejaban lugar a otro tipo de relaciones vinculadas con la experiencia de enseñanza-aprendizaje. Interesa este aspecto en cuanto devuelve ciertos interrogantes acerca de la calificación del trabajo de la costura: ¿son los costureros/as trabajadores/as sin calificación? ¿Cuáles son los conocimientos necesarios para la realización de la tarea? ¿Cuáles son los saberes que convierten a un/a trabajador/a en “calificado”? ¿Cuánto tiempo demandan estos saberes?

Y hacíamos ruedo dos, tres días, más o menos. Porque, por ahí, se desinhiben y todo eso. Entonces, si les gustaba se quedaban ¿No? Y comenzábamos ahí, enseñándole a enhebrar, a que conozcan la máquina. Un día se quedaban ahí conociendo y reconociendo la máquina. Luego, de a poquito a poco, a ver cómo funciona, cómo se ponen los hilos. Y, así, avanzar. Retazos de telas que había por ahí en la fábrica agarrábamos y les enseñábamos a manejar de a poco. Y cuando ya veíamos, generalmente en la semana, dependiendo de cada persona porque el progreso no era igual en todos, ¿no? Dependiendo de la respuesta que tenía de ellos, empezábamos a darles operaciones ya de la confección de ropa sencilla, lógicamente. (Osvaldo, septiembre de 2021)

La escuelita implicó un proceso en el que se objetivó el aprendizaje como una acción separada de lo productivo. A pesar del corto plazo que significaba una semana en la vida de un/a trabajador/a en CAI, sostengo que la existencia de *la escuelita* visibiliza el aprendizaje que demanda la labor de la costura. Allí donde la bibliografía especializada encuentra un trabajo “poco calificado”, la experiencia subjetiva de Osvaldo y la necesidad de una *escuelita* en CAI demuestran la posibilidad de transmisión de un saber.

A partir de la investigación realizada, infiero que los periodos de aprendizaje, más allá de la modalidad que adoptaron, fueron limitados temporalmente. La *escuelita*, formación más breve que encontré, tenía una duración de una o dos semanas. En cambio, el puesto de aprendiz solía durar varios meses. Por su parte, las escuelas de confección mencionadas se extendían entre uno y dos años. En la mayoría de los relatos los/as costureros/as señalan que los periodos de aprendizaje no fueron suficientes para adquirir destreza y rapidez en todas las máquinas. Estas habilidades,

en cambio, se conseguían con años de empleo en la confección, durante los cuales se especializaban en una u otra máquina en particular.

Osvaldo es uno de los costureros entrevistados con más experiencia en el rubro de la confección, y específicamente en CAI. Cuando en la entrevista le pregunté qué es ser costurero, él definió a la costura como “un trabajo de última categoría” (septiembre de 2021) y continuó hablando acerca de los bajos salarios del rubro y de su arrepentimiento (o no) por haberle dedicado tantos años de su vida. Develar la existencia de un período de aprendizaje, delimitado espacial y temporalmente, permite visibilizar que el trabajo de la costura industrial demanda un conjunto de saberes y de prácticas específicas. Al ser considerado un empleo femenino y de baja calificación o una habilidad casi “natural” de las mujeres y, luego, de los/as migrantes, estos conocimientos se encuentran subvalorados simbólicamente y materialmente.

En las lecturas realizadas sobre el trabajo de la confección en las últimas décadas, advertí la escasez de referencias respecto a qué implica el trabajo en máquina. Gran parte de este capítulo apuntó a llenar ese vacío de conocimiento. Para esto, se describieron las formas de ingreso a la fábrica, las rutinas de un día de trabajo en la máquina y las diferencias que, en la práctica, trae aparejadas manejar una máquina u otra. En la descripción se quiso destacar la corporalidad que requiere la tarea, plagada de movimientos repetitivos. También se incorporaron al análisis aspectos vinculados con los sonidos o las temperaturas ambientales que constituyeron una experiencia de trabajo particular. La reconstrucción implicó escuchar qué dicen los/as trabajadores/as sobre los géneros utilizados, las operaciones y las prendas confeccionadas.

Asimismo, se relevaron y analizaron las cifras de operaciones exigidas por día y por hora, de acuerdo con cada categoría. Estos valores, sin duda, contribuyeron a dimensionar la intensidad del trabajo en la máquina que vivían los/as costureros/as, fundada, principalmente, en la demanda constante de productividad de la patronal. Aunque fueran valores máximos de referencia, casi imposibles de alcanzar, estos

buscaban mantener altos los niveles de producción y lograban una fuerte autoexigencia por parte de los/as trabajadores/as, quienes pretendían evitar las aleccionadoras suspensiones. La intensidad del ritmo de trabajo analizada es un de las características principales que contribuyó a definir la experiencia en CAI como trabajo *esclavo*. Gracias a la incorporación de las voces de los/as trabajadores/as, emergen algunas estrategias obreras que intentaron contrarrestar estas exigencias de la patronal.

Sobre el final del capítulo se reconstruyeron las distintas formas de aprendizaje de la costura que transitaron los costureros/as entrevistados/as, delimitadas temporal y espacialmente, y se visibilizó el carácter generizado de estas instancias. Entre ellas, se destacó la existencia de “la escuelita” de CAI, un programa dirigido a capacitar a los/as novatos/as. Este ejercicio permitió poner en valor los conocimientos que relatan los/as costureros/as y, nuevamente, cuestionar la idea de la descalificación de la tarea.

A continuación, se analizan las principales condiciones de trabajo en las que se desarrolla la labor de la costura hasta aquí descrita. Asimismo, como en toda la tesis, se intenta rastrear los intersticios en los que se expresa la agencia obrera en un espacio de trabajo que pareciera no dejar lugar para la sociabilidad. Más allá de las adversas condiciones de trabajo, se recuperan y ponderan las valorizaciones que hacen algunos/as trabajadores/as de su empleo en la fábrica.

CAPÍTULO 4. Trabajar en la fábrica. Control patronal y condiciones de trabajo

1. Las condiciones de trabajo la fábrica

1.1. Entre los/as nuevos/as y los/as antiguos/as: la rotación de personal

Durante las observaciones que realicé entre finales del 2014 y principios del 2016, a pesar de que la producción iba en descenso, encontré una considerable cantidad de costureros/as sin antigüedad de trabajo en la fábrica. Así, las primeras veces que me acerqué a la puerta, muchas de las personas con las que intenté hablar se definieron como *nuevos/as*. Al tiempo, en una de las primeras entrevistas que concreté, Ronal, quien llevaba un mes en la fábrica, me contó: “Los costureros oficiales nos dicen los *nuevitos* a nosotros. Está bien, es su forma de hablar, de vernos. No nos están criticando ni nada” (Ronal, abril de 2015). Así, la problemática que defino como “rotación del personal” está presente desde el inicio y, con el correr de la investigación, paso a interpretarla como una de las características principales de CAI:

Desfilaba la gente ahí. Siempre entraba gente, estaba dos o tres meses y se iba porque no le gustaba el lugar. O los que no llegaban a pasar el período de prueba (que son dentro de los tres meses) los echaban. A esa gente la echaban. Entonces, por eso, ahí estaba en constante, siempre estaban tomando gente. Siempre. Siempre se veía el anuncio, cada vez lo ponían. Y no tomaban dos, tres personas: tomaban quince, diez. Duraban tres meses. De esos, capaz que rescataban dos. No les terminaba gustando y se iban. (Alberto, febrero de 2021)

Es de destacar que el CCT 626/11 establece un período de aprendizaje de tres meses⁸⁸ para “todo trabajador que ingrese a una empresa o establecimiento sin formación previa de la especialidad para la cual es contratado”, durante el cual el/la trabajador/a percibe una remuneración básica “equivalente al 85% del salario de la categoría de medio oficial del respectivo” (art. 22). Es decir, cobra un 15% menos que el resto de los/as empleados/as de esa misma categoría. En este sentido, un porcentaje de operarios/as nuevos/as todo el tiempo representa un beneficio económico para la empresa.

⁸⁸ Tiempo similar al período de prueba (artículo 43, CCT 626/11) con el que se superponen.

Además del relativo rédito económico señalado, a partir de los testimonios que presento a continuación argumento que la elevada rotación de costureros/as tenía diversos motivos. Entre los más importantes, la existencia de costureros/as que no lograron alcanzar el mínimo de producción que esperaba la empresa. En palabras de distintos/as entrevistados/as, estas personas no le “servían” al dueño. Entonces, se contrataba gente constantemente para seleccionar a quienes trabajaban de manera más intensiva y se acercaban a la producción:

Adriana: Siempre se renovaba gente porque, así como echaban, tomaban. O sea, que, despedían y volvían a tomar.

A: ¿Lo viste también en las otras fábricas en las que trabajaste?

Adriana: O sea, con tanta seguridad era en Compañía. (...) Toman gente nueva, se fijan a ver quién es el que está más capacitado o quién es el que puedan capacitar de otra manera. Y, bueno, los demás los echan. Generalmente, a los nuevos, a los de seis meses, qué sé yo, los echan. (Adriana, mayo de 2020)

R: Entraba y salía; entraba y salía; pero yo siempre me ponía a pensar ¿por qué? No entiendo. Lo que pasaba era que había un mal funcionamiento y la gente que no le servía, los echaba.

A: ¿Por qué no les servía?

R: Eh... o por ahí hacía mal el trabajo y, bueno, yo pienso que debe ser por eso. O también algunos que se rebelaban, no hacían caso a Ivana y Ivana era quien tomaba esa determinación. (Raúl, mayo de 2020)

Otro de los motivos se vinculó con que las condiciones que formulaban los anuncios (o que se adelantaban en las entrevistas) no eran las mismas que los/as costureros/as encontraban al ingresar. En este caso, muchas veces ellos/as mismos/as renunciaron, por ejemplo, porque recibían el “sueldo en cuotas” o con atrasos:

M: Ahí entraban y salían. O te tomaban un tiempo y después la echaban. Mucha gente se fue. Mucha gente se fueron a trabajar, ahí, a Adidas. Porque yo después me los encontré ahí a los compañeros. (...) O sea, todos nos volvimos a encontrar con alguno. (...) No, en otra fábrica, por eso te digo, en otra fábrica no lo veías. (...) O sea, de lo que veías en CIA ni en Adidas ni en esta empresa lo veo.

A: ¿Por qué pensás que entraban y salían?

M: No sé, ya la patronal es así. Después yo me enteraba que ponían anuncios. Le decían: “te pago esto y esto”, que premio, que esto. Llegabas y, después, cuando lo hacés trabajar no le pagan lo que es. (Miriam, mayo de 2020)

Pagaban por atrasado los pagos. Sí, la gente siempre se iba por eso. Y, a veces, por el trato. Más se veía más en los trabajadores como ayudantes. Entraban y salían ¿no? Creo que, en cuanto a ellos, era por el trato de la encargada. (Miguel, febrero de 2021)

Un tercer motivo, sugerido en varios testimonios, tiene que ver con el maltrato y las presiones por parte de la jefa de taller que solían recibir, especialmente, los/as costureros/as nuevos/as. Esta experiencia, entonces, los/as llevaban a renunciar.

La categoría local *nuevo/a* abarcaba distintos sentidos. Hay muchas personas que trabajaron pocos días y por diversos motivos se fueron. Ellos/as se ajustaban a la categoría. Pero también los/as *nuevos/as*, *nuevitos/a*, en el caso de los/as más jóvenes, incluía a los/as que se quedaban en CAI. Este grupo se construía en oposición simbólica al grupo de los/as *antiguos/as*. Conformar el grupo de los/as *nuevos/as* tenía distintas implicancias. Por un lado, consecuencias directas en el trabajo. De acuerdo con el relato de Osvaldo, era costumbre en CAI poner a los/a nuevos/as en las peores máquinas. Es decir, en lugar de facilitarles la tarea, se les dificultaba:

O: Sí, sí, entré como un operario. Operario de máquina. Si era nuevo, bueno, a los nuevos siempre les dan la última máquina, la más viejita. Comencé así a trabajar.

A: ¿Por qué eso?

O: No sé, siempre así. Había un sector, los que entraban, siempre comenzaban por las máquinas, así, un poquito deterioradas o muy usadas ya. Es como que, no sé, pienso que es en todos los trabajos. Pienso si entras, no entras con todas las puertas abiertas tienes que ganarte el lugar, tienes que hacerte conocer. Y, bueno, a medidas que vas creciendo vas teniendo también, qué sé yo, algunas ventajas en relación a algunas cosas. Y así, comencé así a trabajar ahí, me hice conocer. (Osvaldo, septiembre de 2021)

Por otro lado, ser nuevo/a tenía marcadas consecuencias en las relaciones que se establecían con los/as compañeros/as de trabajo *antiguos/as*. Inicialmente, sobre el/la nuevo/a existía la presunción de que rápidamente iba a dejar la fábrica. Entonces,

¿para qué establecer un vínculo con alguien que, en breve, no va a estar más? De esta manera, solían quedar aislados/as del resto:

Eso es lo más triste. Porque, bueno, a mí me gusta ser sociable. Me gusta llevarme bien con la gente con la que trabajo. Y lo que notaba era que la gente era muy cerrada. Después me di cuenta que debe ser porque había siempre gente nueva. Todo el tiempo estaban tomando, todo el tiempo estaban renunciando en la fábrica. Entonces, había como una corriente de nuevo, que siempre estaba cambiando. (...) Entonces, es como que la gente antigua no le daba mucha bolilla a la gente nueva. Entonces, por ahí, me hablaba con una nueva o dos nuevas que estábamos ahí. (Jésica, febrero de 2021)

Esta sensación de exclusión que se desprende del relato de Jésica se hacía especialmente presente en los momentos y espacios como el almuerzo, en los que los/as costureros/as podían desarrollar una mayor sociabilidad:

Todos comían rápido. Se hablaban entre ellos, entre sus conocidos, obviamente. Y nada. Comía rápido, volvía, volvía a mi asiento. Por ahí me leía, cuando iba me acuerdo que leía un libro, una novela. Me leía un ratito una novela ahí en el asiento, hasta que pasaban los minutos que faltaban y, nada, a trabajar otra vez. (Jésica, febrero de 2021)

Durante los cuatro meses que trabajó en CAI, Jésica solo consiguió relacionarse con gente nueva. Esta situación cambió rotundamente cuando se desató un conflicto con la patronal, analizado en el Capítulo 5, al que ella se unió y, de esa forma, se integró a uno de los grupos de los/as antiguos/as: “a la gente verdaderamente antigua la conocí afuera cuando me uní a una especie de protesta que hicieron para defender el puesto de un delegado” (Jésica, febrero de 2021).

El pasaje entre *ser nuevo* y *ser antiguo* no dependía solamente de una medición temporal, sino, sobre todo, de la integración o no al otro grupo. Había personas como Miriam que, a pesar de llevar años trabajando en la fábrica, no se consideraba antigua. Por el contrario, otros como Alberto, en poco tiempo ya no se reconocían *nuevos* porque se vinculaban estrechamente con los/as antiguos/as, aunque todavía no llegaran a serlo:

Sí, al menos con los antiguos, yo tuve muy buena relación, tanto mujeres como hombres, ¿no? Ellos mismos me integraron rápidamente al grupo. No solo uno, hay varios grupos y yo, la verdad que hablaba con todos ellos. Siempre, te digo la primer semana, bueno, el primer mes, yo casi no hablaba mucho con nadie. Tenía dos o tres amigos muy que, hasta el

último momento, fue con los que más estuve. Pero no, ellos, después del mes se, me hicieron olvidar que era uno de los nuevos. Así que, no, esa parte, yo qué sé, no me sentí tan nuevo después del mes. (Alberto, febrero de 2021)

Como se evidencia en el relato de Alberto, *los/as antiguos/as* no eran un grupo homogéneo. Frecuentemente estaban organizados/as por el origen nacional y, a la vez, involucraban a distintos subgrupos que, en ocasiones, también presentaban tensiones entre sí. Por ejemplo, la cuestión política atravesaba a estos grupos y los dividía (entre “chupamedias” y “quilomberos”), de acuerdo a su rol en los conflictos con la patronal. No obstante, considero que el ser *antiguo/a* funcionó como una categorización con sentido propio dentro de la fábrica. Pertenecer a *los/as antiguos/as* demandaba antigüedad y, a su vez, implicaba la construcción de sociabilidad. Entre *los/as antiguos/as* y *los/as nuevos/as* también circulaba información:

Y yo cuando entré me dijeron, no sé si me tiraron la negativa como para que me vaya o para que ya vaya sabiendo: “Acá te dicen que te pagan al mes pero te terminan pagando al mes y diez días, o te dan la mitad y después te dan la otra mitad. Yo que vos, me voy ya, ¿para qué voy a esperar?”. (Juan, abril de 2015)

Como he ido sugiriendo, los anuncios que ofrecían trabajo en CAI y las condiciones que se informaban en las entrevistas era engañosa, principalmente aquella vinculada con el tiempo y la forma del pago de sueldo, aguinaldos, vacaciones y producción. En ocasiones, *los/as antiguos/as* “advertían” esto a los nuevos. No obstante, como relató Denis, este tipo de “advertencias” podía llegar a interpretarse de manera negativa y, en consecuencia, aumentar las distancias entre unos/as y otros/as.

1.2. La problemática del sueldo en cuotas y los significados en torno al salario

Al analizar las condiciones de trabajo, es necesario volver a subrayar que, si bien CAI era una fábrica del segmento registrado de la industria, a lo largo de su historia la patronal incumplió de diversas maneras las normativas de trabajo (CCT 626/11, Ley de Contrato de Trabajo 25877, Ley de Seguridad e Higiene). En las entrevistas surgieron distintas expresiones de esto: no respetaba las normas de seguridad e higiene; no abonaba los aportes sociales correspondientes; aplicaba, de manera

sistemática, suspensiones, y no otorgaba algunas de las licencias legisladas por convenio⁸⁹.

De todas las problemáticas relevadas, el *sueldo en cuotas* era una de las categorías locales que organizaba los relatos en torno a las condiciones de trabajo y, en particular, al salario. Sueldo en cuotas se refería al hecho de que los/as costureros cobraban su salario de manera fraccionada a lo largo del mes, aunque en el recibo figuraba de manera mensualizada⁹⁰. La cantidad de “cuotas” o partes del salario percibido variaba de mes a mes y los/as costureros/as se noticiaban de ello en el mismo momento que se realizaba el pago (llego a registrar hasta cuatro pagos en un mismo mes). El *sueldo en cuotas* emergió en la mayoría de las conversaciones. En una de las conversaciones en la puerta de la fábrica del año 2015 un costurero se quejaba: “A mí me pagan en cuotas, pero yo no le puedo plantear al dueño de mi casa que le voy a pagar el alquiler en cuotas” (Registro de campo, marzo 2015). En sintonía con esto, en su entrevista, Diego relató lo siguiente:

El segundo mes [en Sanabria] ya todos los trabajadores, ya que estaban hace años en la empresa, por ejemplo, el sueldo, ya, a veces que nos pagaban, digamos, a veces nos faltaba pagar. Por ejemplo, vos hacías una cuenta y, decías, bueno tenías que ganar, ponele, un ejemplo, fin de mes llegaba y decías, “bueno, me tienen que pagar tanto”. Y, de repente, no era eso. Era menos de la cantidad de plata. Bueno, ya hay algo que está mal. O, por ejemplo, te decían o te lo pagaban en cuotas. O lo que es las vacaciones y el aguinaldo también, ponele, que llegaba el aguinaldo y te decían: “te vamos a pagar ahora la mitad. Una parte ahora y, después, la otra parte el otro mes”. O, cuando tenés las vacaciones también. Te decían: “bueno, mirá, te vas de vacaciones con una parte. Y el aguinaldo con una parte y, cuando volvés, te vamos a terminar de pagar”. Y no era así. Porque si vos te vas de vacaciones, la idea es que vos tengas toda la plata completa para ir disfrutar de tus vacaciones y gastes esa plata como vos quieras. Si la querés gastar, obviamente, como corresponde. (Diego, noviembre de 2019)

Las problemáticas relativas al pago de salario en cuotas se acentuaron a partir de la mudanza a la calle Sanabria (2010). No obstante, no fue algo excepcional por el

⁸⁹ Gracias a la posibilidad de tener delegados y al proceso de organización política que inició tiempo atrás, algunas de estas situaciones fueron mejoradas o, por lo menos, atenuadas en los años 2006 y 2011. No obstante, más allá de avances puntuales que se analizarán en el Capítulo 5, en términos generales las condiciones descritas se mantuvieron durante todo el periodo.

⁹⁰ El CCT 626/11, no legislaba la modalidad del pago del salario. Solo indicaba que los montos de los sueldos eran establecidos para jornadas de ocho horas diarias y que, en el caso de ser 9 horas, debería calcularse por esa cantidad. No obstante, en todos los artículos donde hace mención a pagos de premios o beneficios habla de “modalidad quincenal o mensual” (por ejemplo, en el artículo 27).

traslado, sino que continuó hasta finales del periodo, de acuerdo con mis registros de campo. Por ejemplo, en el año 2016 Luján afirmó que le pagaban el sueldo en tres partes. Como se desprende de la entrevista a Diego citada anteriormente, el pago fraccionado afectó también al aguinaldo y a las vacaciones, excediendo en ese caso por mucho el mes estipulado. Considero que esta estrategia económica se corresponde con la “normativización de la precariedad” desplegada como instrumento de gestión empresarial (Capogrossi e Izquierdo Quintana, 2021). Asimismo, funcionaba como un mecanismo más de disciplinamiento de los/as trabajadores/as.

Durante el trabajo de campo pude relevar que el pago en cuotas no era una problemática exclusiva de los/as costureros/as. Fue una queja que apareció en las conversaciones con cortadores, trabajadoras de mesa, plancha y expedición. Incluso, según Macarena, se extendió también a algunos/as empleados/as administrativos/as:

Los operarios desde ya que tienen problemas con los pagos y después la gente con la que yo hablaba, que era, digamos, con los que estábamos en la categoría de administrativos, la gente de moldería, que todos querían irse porque no querían trabajar más acá. Hay dos cuestiones con los pagos, que la empresa está en una situación complicada, según dice la empresa, entonces los pagos ya de por sí estaban atrasados y se hacían en dos, tres, cuatro veces, o lo que la empresa considere necesario. Siempre a partir del quince. O sea que el 15 capaz te daban 1000 pesos que no te alcanzaba ni para devolver lo que esa quincena te habían prestado para vivir. Y la gente se quería ir y no se iba porque lo decían: “yo de acá no me voy porque me van a pagar”. De hecho, yo estoy esperando que me paguen. La nacionalidad influye totalmente porque es, o te bancás este modo de trabajo, o te bancás este modo de pago o te vas a hacinar a un taller textil donde te van a tener esclavizado en serio. (...) Pero para mí sin duda juegan con la necesidad de la gente: “que sos un indocumentado”, “trabajas acá para mí”, “así con estas normas” o “no sé qué es lo que vas a conseguir”. (Macarena, marzo de 2015)

El pago del salario en fracciones y a destiempo no se percibía como una injusticia en sí misma ni como una estrategia patronal de contar con liquidez. Por el contrario, la queja se montaba sobre los usos de ese salario. Cobrar en cuotas era visto como algo negativo porque generaba dificultades en el uso concreto del salario en la vida cotidiana (pago de alquileres, alimento, vacaciones). Es decir, el sentido por el cual esta práctica era considerada *injusta* no se articulaba con un discurso jurídico-sindical (vinculado a derechos laborales), sino que remitía a la experiencia concreta de vida de los/as trabajadores/as, que no podían solventar sus gastos cotidianos.

Entre los/as trabajadores/as circulaban discursos que intentaban explicar esta práctica patronal y que se relacionaban, una vez más, con los/as migrantes:

Muchos decían que la empresa hacía eso porque había muchos, muchos inmigrantes, digamos. (...) Pero, este, la mayoría como eran inmigrantes ¿qué hacían? Digamos, trabajaban, ponele, a full todo el año y, después, se iban de vacaciones. Cuando les tocaba sus vacaciones ¿qué hacían ellos? Se iban a su país y, tal vez, ya no volvían. Porque, capaz, que en esas dos semanas que estaban de vacaciones, conseguían algún trabajo o les salía una oportunidad, o algo, y ya no volvían. Y, entonces, esa plata se quedaba retenida ahí y quedaba en la empresa. Muchos decían eso. Que la empresa hacía eso porque, primero, para que vuelvan; segundo, porque si no, listo, ya está, se pierde esa plata. Porque habían, también, otros que sí, bueno, se quedaban un tiempo y, ponele, que pasaban a los tres meses y recién volvían, ¿me entendés? Volvían a Buenos Aires, buscando trabajo y volvían otra vez a pedir trabajo. Y, entonces, la empresa decía, “bueno, está bien”. Pero ya no le devolvían esa plata que había quedado ahí. Los retomaba otra vez, pero, obviamente, otra vez de cero los tomaba. (Diego, noviembre de 2019)

En los dos relatos citados, los de Macarena y Diego, se justificó el pago en cuotas (y su aceptación por parte de los/as trabajadores/as) a partir del origen migratorio de los/as costureros/as. Así, las representaciones tendieron a culpabilizar a los/as migrantes por las prácticas del patrón. Al mismo tiempo, en el relato de Macarena reapareció el desplazamiento de sentido desde la condición migratoria hacia la condición supuesta de “indocumentado”, analizado páginas atrás.

En las entrevistas y conversaciones informales también se manifestaba cierta incertidumbre en torno a las condiciones de trabajo. Era habitual que los/as costureros/as desconociesen: cuándo iban a cobrar, de qué manera, qué incluía el salario (qué aumentos o descuentos se les aplicarían); otros aspectos como las suspensiones de ese día (muchas veces se enteraban en la puerta); o, en el mediano plazo, si podrían ascender o no de categoría. Esa desinformación en torno al propio empleo abonaba un vínculo desigual entre el patrón y los/las costureros/as que excedía la relación asalariada de capital-trabajo, por cuanto uno tiene la información que los/as otros/as desconocen.

La situación descrita remite a Capogrossi cuando demuestra que, en entre los/as empleados/as de empresas de limpieza no doméstica en Córdoba, las “condiciones de trabajo se enmarcan en un halo de incertidumbre” (2020a: 187). Respecto a los casos que analiza la autora, la incertidumbre se asentó, por ejemplo, en el desconocimiento

de los contratos de trabajo firmados (que a veces están vacíos y después son llenados por el/la empleador/a, o ni siquiera se llegan a leer), en la rotación de los/as trabajadores/as, en el maltrato, en los cambios constantes de un lugar a otro, en el trabajo no pago y en el miedo a perder el trabajo. Estos derechos vulnerados, argumenta la autora, no se limitaban al espacio laboral, sino que tenían consecuencias concretas en los modos de vida y subjetivación de los/as trabajadores/as.

En el caso explorado, el pago en cuotas se conjugaba con otras formas de promover la incertidumbre, como las relativas a la continuidad laboral o la constante rotación de personal anteriormente descrita. La desinformación funcionó en CAI como un mecanismo más de disciplinamiento, dado que influía en la construcción subjetiva del/a trabajador/a como un/a “desinformado/a”, y esto le quitaba simbólicamente capacidad de acción.

No obstante, hubo costureros/as que, a pesar de los condicionantes y las limitantes, desplegaron su agencia y llevaron adelante distintas acciones para contrarrestar esa relación desigual de poder y para enfrentar la incertidumbre que parecía sobrevolar en la fábrica:

Siempre a la gente que entra les decimos que nos avise cualquier cosa para poder asesorarlos. Decirles para que no les paguen menos, les paguen lo que corresponde (...) siempre hablamos. Porque, si no, no sería lo mismo; porque entra una persona como que le dicen una cosa, no cumple. Y el otro, tontamente, no por tonto, por desconocimiento de lo que es trabajar en blanco. Hay mucha gente que recién está trabajando en blanco o no conoce el recibo de sueldo, se deja engañar por el empleador. (...) Yo, por ejemplo, voy al sindicato, les hablo y les digo “¿cuánto es?”. Este último, yo les dije: “¿Cuánto le hace a la paritaria?” (...) Yo le voy pasando la voz cuando llego allá a la fábrica. (...) Yo voy por mí. Reclamo lo que es y me tienen que pagar lo que es. Y se da cuenta, Héctor, el que hace todos los recibos en administración. A mí me paga completo. Y veo compañeros que están hace un tiempo, que están cinco años, hasta ahora no lo conocen al recibo de sueldo. (...) “Así por ahí vas a venir, así por así, a regalar tu mano de obra”, les digo yo. “Valorar un poquito tu esfuerzo, ¿no?”. (Luján, mayo de 2016)

La idea de que la patronal se “aprovechaba” de la condición de desconocimiento de los/as costureros/as (tanto nuevos/as como antiguos/as) que no sabían cómo debía ser su salario, también se relevó en otros diálogos. Según se desprende de la entrevista, Luján se acercó al sindicato como estrategia para proveerse de información y reducir la incertidumbre que envolvía a las relaciones de trabajo antes analizadas. Esto,

además, le permitió poseer mayor control sobre su salario y sobre las condiciones de trabajo. Existieron otras tácticas de información, un tanto más imprecisas, vinculadas a los contactos que se mantenían principalmente con excompañeros/as de trabajo o con familiares que trabajaban en otras fábricas. A través de ellos/as, algunos/as costureros/as también se informaban sobre lo que estaban pagando en otras empresas e, incluso, si subía o bajaba la producción de la industria. Gracias a todo ello, las noticias sobre paritarias circulaban y también repercutían en otros/as costureros/as, aunque en marcos limitados.

1.3. Medio ambiente de trabajo

Con oportunidad de describir el espacio de trabajo, me detengo particularmente en el edificio de la calle Sanabria, utilizado entre los años 2010 y 2016 del periodo. En cuanto a las condiciones medioambientales de trabajo en la fábrica que encontraron cotidianamente los/as operarios/as de CAI, destacaban la falta de aire y de ventilación: “Te digo la verdad sobre todo eso, que no había ni siquiera oxígeno, encima, sobretodo que trabajás con polar, con semejante calor te exigían producción” (Doris, mayo de 2015). A diferencia del espacio del taller, en las oficinas de los/as empleados/as administrativos/as había aire acondicionado. Las diferencias en las condiciones ambientales de trabajo reforzaban las jerarquías entre operarios/as y administrativos/as anteriormente analizadas. El área de confección contaba con ventiladores, pero los/as costureros/as normalmente preferían no encenderlos para no estimular aún más la circulación del polvillo que se desprendía de algunas de las telas. Asimismo, había unos extractores de aire que generaban mucho ruido y no eran suficientes para aspirar el polvillo.

La falta de ventilación, sumada al calor que emanaba de los motores de las máquinas de coser y de las planchas, provocaba que la temperatura en la fábrica se elevara en relación con el exterior. Es decir, con frecuencia los/as operarios/as sentían mucho calor. Además, durante el verano se producía la ropa de la temporada de invierno, por lo que en esos meses de mayor temperatura manipulaban las telas más calurosas (como el polar). Si bien en ciertos momentos la fábrica proveyó de un dispensador de agua para hidratarse, era frecuente que los/as costureros/as moderaran su consumo

porque ello conducía al baño y detenía la producción. Esto era sinónimo de recibir, al menos, una “llamada de atención” por parte de la jefa de taller. En la conjugación de estos factores se incumplía con la letra del CCT que señalaba lo siguiente:

La ventilación en los lugares de trabajo deberá ser adecuada a la índole de las tareas que se realizan, debiendo en casos necesarios dotarse de aspiradores de aire. Los lugares de trabajo deberán contar con los elementos necesarios para mantener una temperatura uniforme y apropiada. Deberá proveerse al trabajador de agua fresca en condiciones de potabilidad y salubridad adecuada. (art. 29, CCT 626/11)

En cuanto a la iluminación, en su artículo 29 el CCT normaba: “La luz en los lugares de trabajo deberá ser preferentemente natural o, en su defecto, en condiciones que no perjudiquen la vista de los trabajadores” (CCT 626/11: 18). Si bien CAI contaba con mucha luz artificial provista por los tubos de luz blanca dispuestos arriba de las máquinas, no había luz natural debido a las pocas ventanas. “A mí me mataba, no ver la luz, todo encerrado esas nueve horas que cuando salías a la calle era ¡guau!” (Macarena, marzo de 2015). A partir del relato de Macarena, interpreto que tanto la falta de aire como de luz generaba en las personas una sensación de encierro. Al respecto, debo remarcar que no había ningún espacio abierto en la fábrica de Sanabria y, durante las nueve horas de trabajo, no podían salir de ella para nada. En este sentido, aquellos/as trabajadores/as que deseasen, por ejemplo, fumar un cigarrillo o simplemente tomar un poco de aire, debían esperar hasta el cierre de la jornada.

En relación al ambiente de trabajo, otra de las problemáticas consistía en la escasez de baños disponibles de acuerdo a la cantidad de empleados/as. A esto se le sumaba su bajo mantenimiento y la insuficiente limpieza del lugar. En el baño, los/as costureros/as solían refrescarse y era habitual que los pisos estuvieran mojados. Eran las mujeres quienes con mayor frecuencia se quejaban de la higiene de los baños.

La alimentación que se les brindaba a los/as costureros/as en el almuerzo, en vez de contrarrestar las malas condiciones descritas, las agravaban. En la planta baja y primer piso, donde se desarrollaba la confección, los comedores estaban integrados al taller y esto provocaba que durante el horario de almuerzo continuaran respirando el polvo de las telas. Respecto a la comida, los/as administrativos/as tenían dos menús diarios para optar por uno. Los/as operarios/as, en cambio, contaban con una sola opción. Además, únicamente los/as administrativos/as tenían una heladera disponible para

guardar distintos alimentos y bebidas traídas de afuera de la fábrica. Nuevamente, este tipo de beneficios contribuía a acentuar las jerarquías entre ambos grupos.

De acuerdo con las entrevistas y algunas fuentes citadas y analizadas en el Capítulo 5, en Sanabria se ofrecía comida en mal estado. Por este motivo, los comentarios y quejas acerca de la comida (junto con el sueldo) fueron de los más recurrentes en las entrevistas:

La comida día a día empeoró, hasta llegar a ser incomible. Ya uno se daba cuenta que era comida recalentada. (...) Nos daban sándwich de jamón y queso y, prácticamente, venía con el pan mojado. El jamón con un gusto raro. La gente no lo comía, había un tiempo que ni lo comía. Te daban naranja toda seca. Parece que te regalaban la comida. (...) Era asquerosa la comida, ya a lo último, era incomible. Y si la gente, vi mucha gente que se fue, lo mandaban a esa clínica por dolores de estómago. Mucha gente fue. Y, te digo, que por semana se iban tres, cuatro fijo. Y así todo un año te diría. Pasó y habrá siguiendo pasando después que me salí. (Alberto, febrero de 2021)

De acuerdo con el relato, el almuerzo no solo no era rico en nutrientes, sino que generaba en los/as costureros/as enfermedades gastrointestinales de manera sistemática. Esto desencadenaba una serie de consecuencias: visitas a la clínica de la ART en la que, frecuentemente, se negaban las licencias a los/as costureros/as, lo que derivaba en suspensiones por “falta injustificada”, es decir, descuentos en el sueldo.

En la letra del CCT 626/11, es el empleador quien debe otorgar un refrigerio diario o, en su lugar, un monto de dinero equivalente. Esto puede ser modificado “únicamente por acuerdo de las partes” (16-17). La situación que relata Alberto logró atenuarse en el proceso de organización política del año 2011, analizado en el Capítulo 5.

Según estipula la Ley de Riesgos del Trabajo (Nº 24 557), es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo quien tiene la función de controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en los ámbitos laborales. Por su parte, las ART deben promover la prevención de riesgos y pueden denunciar frente a la Superintendencia a los/as empleadores/as que estén incumpliendo con tales obligaciones. En CAI, fueron principalmente los/as trabajadores/as quienes recurrieron al Ministerio de Trabajo para reclamar por las malas condiciones analizadas, algunas de las cuales (como la comida) lograron ser mitigadas en periodos de organización colectiva.

2. “Lo mejor es el horario, salgo y veo la luz”

A partir de las condiciones de trabajo hasta aquí descritas, los interrogantes que presento son los siguientes: ¿por qué, a pesar de ellas, los/as costureros/as decidieron trabajar en CAI? ¿Fue una última opción o encontraron en este espacio algún tipo de beneficio en relación con otros lugares de trabajo? Estas preguntas apuntan a un interrogante más general sobre cuáles son las lógicas subjetivas que sustentan y dan sentido a esta inserción.

Desde una perspectiva antropológica, Capogrossi señala que existen ciertas tensiones entre las categorías analíticas que ella pone en juego y las maneras en que las empleadas domésticas entienden sus ocupaciones. Observar sus trabajos en diálogo con sus trayectorias laborales previas (algunas en casas particulares) le permite a la autora comprender las valoraciones que las trabajadoras realizan de las empresas de limpieza, aun atravesadas por la precarización. En concreto, en palabras de Capogrossi, ellas elijen sus trabajos porque valoran la estabilidad en el puesto y en el salario (2020b: 1114)⁹¹. En este sentido, parto de considerar que solo se comprenden las decisiones laborales reinsertándolas en una trayectoria más amplia que configura el horizonte de posibilidades de los/as trabajadoras/es.

En el año 2015, cuando realicé las encuestas con preguntas abiertas y de carácter exploratorio en la puerta de CAI, consulté cuáles eran los aspectos negativos y positivos de trabajar en la fábrica (Ver Anexo, Cuadros N° 3 y 4). Además de las encuestas, esos días realicé notas de campo de algunas conversaciones informales en los casos en los que no quisieron contestar toda la encuesta, por ejemplo, porque estaban apurados/as por tomar el colectivo. O, en cambio, cuando la conversación se extendió más allá de ella y la excedió.

Las respuestas sobre los aspectos negativos giraban en torno al pago “en cuotas”, los malos tratos, las presiones sobre la producción, la limpieza de los baños, la comida en mal estado y la aplicación indiscriminada de suspensiones. Entre los aspectos

⁹¹ A fin de incorporar las valoraciones nativas, sin dejar de lado la precariedad laboral, la autora propone el término de “estabilidades de cristal” o “estabilidades frágiles”. De esta manera, visibiliza por un lado la “tranquilidad” de estar en blanco y, por otro, las condiciones de explotación (Capogrossi, 2020b).

positivos no encontré tanta cantidad de respuestas como en los primeros, y muchas veces la respuesta fue “ninguno”. No obstante, en una ocasión, antes de subir al colectivo uno de los costureros me dijo: “Lo mejor es el horario, salgo y veo la luz [mira para arriba]” (registro de observación de campo, marzo de 2016). En ese momento, no me hizo mucho sentido la frase. No obstante, era la expresión de lo que gran parte de las personas que había encuestado sí valoraba: el horario de nueve horas.

El horario de entrada y salida de los/as costureros/as estaba dividido en dos. Un grupo entraba a las 07:30 y salía 16:30, y el otro entraba a las 8:00 y salía a las 17:00. Por lo que, al terminar, ambas tandas podían ver la luz (en un sentido literal) porque al día le quedaban algunas horas por delante. Otra de las frases registradas durante una de las conversaciones de esos días con un contenido similar versaba: “Se viene, se trabaja y se va” (registro de observación de campo, marzo de 2016). La mayoría de las respuestas a la encuesta eran más cortas, simplemente “las nueve horas” o “el horario” (Ver Anexo, Cuadro N° 4).

Estas respuestas me llevaron a problematizar la cuestión del tiempo de trabajo. Lo que desde mis supuestos se correspondía con una característica casi “natural” del trabajo fabril, tener una jornada con días estipulados y horarios fijos y limitados, para los encuestados/as no emanaba, necesariamente, de la relación de trabajo.

La reconstrucción realizada al inicio de la tesis sobre la rama de la confección, así como la historia misma de CAI, permiten comprender, de mejor manera, la inserción laboral en ella. En diálogo con la conformación de la industria textil, durante sus trayectorias laborales (analizadas en el Capítulo 6), varios/as de los/as costureros/as entrevistados/as vivenciaron el trabajo en “talleres informales”. Allí las jornadas de trabajo excedían ampliamente a las nueve horas diarias y algunos funcionaban también como vivienda. Además, en los primeros años de la historia de CAI (2003-2006), la jornada se extendía hasta once horas diarias. Al tener en cuenta lo anterior, el hecho de que se respetara la jornada de trabajo establecida por el CCT era una de las condiciones de trabajo más ponderadas por los/as costureros/as al emplearse en CAI. Otra de las respuestas sobre la que las personas se explayaron, principalmente en las entrevistas, se refería a los lazos entre pares, “la amistad”, aspecto que analizo al final del capítulo.

Sobre el sentido literal, había algo simbólico condensado en la frase “salgo y veo la luz”. “La luz” aparece afuera de la fábrica, lo que sugiere que adentro se percibe oscuridad. ¿A qué refería esa oscuridad? ¿Podría pensarse como una metáfora de las condiciones de trabajo en la fábrica, de la experiencia laboral en CAI?

3. Los procesos de salud/enfermedad

3.1. Los cuerpos, las enfermedades y los accidentes de trabajo

Hubo compañeros que murieron, creo, con neumonía. Pero que no, no es que ahí agarraron. Es que ya venían mal del rubro textil y al no tener seguimiento ahí [en CAI]. (...) Después compañeras que perdían los embarazos. Una compañera, era muy triste, me dijo “me dio los dolores”. Se internó en el hospital. En el hospital no atendían obra social, al trabajar en blanco, no sé cómo es, esperaron que su obra social actúe. Entre que actuaba, que no estaba afiliada, murió... perdió el bebé. María se llamaba. (...) cada día era una historia distinta. Cada día se pinchó, se golpeó, se cosió los dedos (...) Había en una época [accidentes] por la presión que metía la patronal. O, simplemente, porque se quería llegar a los tiempos que marcaba la fábrica. Es que no si no llega a eso, va a cobrar el básico. Es que si no llegas a pegar sesenta por hora. O sea, si no estás llegando a la producción, no se te paga la producción, solamente el básico. (...) Al manejar la máquina. Por ejemplo, la atracadora atraca, golpea la máquina. La botonera lo mismo, hace un golpe profundo. Saca un botón y “tac”, te puede golpear. Los accidentes que había en el baño. Los baños siempre estaban húmedos y se resbalaban y se patinaban. (Martín, septiembre de 2019)

Elijo el relato de Martín para dar inicio a este apartado centrado en la salud-enfermedad de los/as trabajadores/as, debido a que el fragmento condensó gran parte de las enfermedades y los accidentes de trabajo que ocurrieron en CAI. Parto de la idea de que el trabajo configura determinadas corporalidades. Hablo de cuerpos en un sentido amplio, teniendo en cuenta sus distintas dimensiones físicas, psicológicas y emocionales. Los analizo *en* el contexto de lo laboral bajo determinadas “condiciones y medio ambiente de trabajo” que implican “la articulación entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo” (Neffa, 2015: 3). Además del interés que despierta la salud de los/as trabajadores/as, aquí el cuerpo es comprendido como una ventana para analizar las relaciones sociales contemporáneas (Gimlin, 2007) y, particularmente, las relaciones de trabajo en la fábrica.

Una de las primeras cuestiones a tener en cuenta con el fin de analizar los cuerpos en el espacio de trabajo es el tipo de tareas desarrolladas. De acuerdo con la reconstrucción realizada en detalle en el Capítulo 3, estas implicaban mantener la misma postura corporal durante toda la jornada laboral, es decir, estar sentada/o en una silla con la cabeza mirando hacia la máquina de coser y realizar movimientos repetitivos con los brazos, las manos, los pies y las piernas, de forma continua, mientras el centro del cuerpo se mantenía inmóvil⁹². Se conformaba, de esta manera, un trabajo mecanizado con escasa movilidad corporal que promovía distintas lesiones musco-esqueléticas. Se destacaron los problemas en la columna, en las cervicales y en las manos y muñecas; las tendinitis en los hombros, en los brazos, en las manos o en las rodillas; las várices y las afecciones de la vista.

Otras de las enfermedades que afectan a los/as trabajadores/as de la rama de la confección, y que emergieron en las entrevistas, son las infecciones respiratorias como la tuberculosis, vinculada principalmente con la inhalación del polvo de las telas (Goldberg, 2010, 2013). En CAI, también relevo que los abortos espontáneos y los partos prematuros eran de las principales preocupaciones en torno a la salud de las mujeres embarazadas señaladas por los/as costureros/as⁹³.

A la hora de comprender las marcas del trabajo en el cuerpo es necesario tener en consideración la intensidad y el ritmo de trabajo: desde el 2006, la jornada laboral fue de nueve horas diarias, de lunes a viernes, y contaban con unos 30 minutos disponibles para almorzar. Los/as trabajadores/as no tenían autonomía para establecer el momento en el que deseaban tomarse las pausas de trabajo. En relación con esto, percibían que el tiempo disponible para comer e ir al baño era insuficiente. Debían realizar ambas tareas preferentemente en el horario de almuerzo, ya que durante el tiempo de trabajo eran controlados/as si se levantaban muchas veces o tardaban demasiado en ir al baño. Como respuesta, en ocasiones se generaban discusiones, principalmente entre las mujeres y la jefa del taller, sobre la necesidad de ir al baño en

⁹² La redistribución de los paquetes con los cortes la realizaba el/la ayudante de máquina. Es decir que, durante este traspaso, el/la costurero/a continuaba sentado/a en su silla.

⁹³ El informe de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dirigido por Alejandro Goldberg (2010) y titulado “Las condiciones de trabajo en los talleres textiles de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: factores de riesgo e impacto en la salud/enfermedad de los trabajadores”, señala que en el caso de las mujeres embarazadas, la intensidad del trabajo, sumada a la escasa y deficiente alimentación, producía, además de riesgo de vida para la madre y el bebé, anemias crónicas y una baja en las defensas que podía llevar a contraer enfermedades como la tuberculosis (Goldberg, 2010).

el tiempo productivo y no solo en el tiempo de descanso. Es decir, el tiempo dedicado al proceso productivo dentro de toda la jornada de trabajo era un tiempo disputado.

Lo anterior introduce la idea de que el trabajo en la fábrica involucra cuerpos y acciones que están inmersos en un campo de relaciones de poder (Foucault, 1991). Los controles en la productividad y los tiempos de trabajo configuraban una elevada exigencia de trabajo, lo que conducía a sufrir situaciones de estrés entre las experiencias cotidianas. Al detenernos en el trato y los vínculos personales que se establecían durante la jornada de trabajo documenté variedad de situaciones. La mayoría de costureros/as refería un buen trato entre pares y también con los puestos jerárquicos medios (encargados/as de módulos). Pero, como he sugerido, en diversos testimonios se narró la experiencia de haber sido maltratados/as verbal y psicológicamente por Ivana, jefa del sector de confección y por Hugo, encargado de personal.

Algunos/as costureros/as definieron a Ivana como “los ojos” del dueño en la fábrica y le adjudicaban descalificaciones (registré “ogro”, “sargento”, “maldita”, “la que no tiene piedad”). Ella supervisaba todo el taller con excepción de corte (costura, mesa, control de calidad, plancha y embolsado) y, al igual que Hugo, tenía capacidad de decisión sobre la continuidad laboral de los/as costureros/as. Esto hacía que la existencia del maltrato se asentara principalmente en la amenaza implícita de un despido. Es decir, era posible por cierta condición de inestabilidad que envolvía al trabajo.

Por último, relevé dos tipos de accidentes laborales, ambos mencionados en el citado fragmento de Martín. Por un lado, aquellos vinculados con la tarea en sí. Debido a un mal movimiento de la mano, las agujas de las máquinas de costura podían producir lastimaduras en los dedos o las uñas. También había máquinas de coser definidas por los/as costureros/as como “más pesadas” (atractora, botonera) que podían producir golpes en las manos. En el relato de Martín, los accidentes se desprendían del ritmo de trabajo: al hacer los movimientos de forma veloz existían más posibilidades de equivocarse y de ser lastimado/a por la máquina. Su interpretación resulta significativa porque desliga la idea del accidente como algo propio de la máquina de coser para atarlo a la problemática de las exigencias relativas a la productividad. Frente a los accidentes de este tipo, registré que en lugar de asistir a los/as

trabajadores/as y de otorgarles un descanso, con frecuencia la jefa de taller priorizó continuar con la producción. Por otro lado, identifiqué otro tipo de accidentes relacionados con el medio ambiente de trabajo. Estos ocurrían principalmente en los baños: debido a los pisos mojados, los/as trabajadores/as se resbalaban y caían. En algunos casos como el de Doris, dichos accidentes implicaron cortes en la cabeza y revistieron de mayor gravedad.

3.2. Prevención de riesgos, autocuidado y licencias

De acuerdo con los relatos recogidos, los/as costureros/as ingresaban y egresaban de la fábrica sin ningún control médico, aspecto que continuaba durante el transcurso de la relación de empleo. Se incumplía así con lo que señala la letra del CCT 626/11 respecto a las obligaciones del empleador. En su artículo 29⁹⁴, la obligatoriedad del examen preocupacional, las revisiones médicas periódicas y el examen de egreso. De esta forma, en CAI se evadía una de las medidas básicas de control y prevención vinculadas a la salud laboral.

De lo anterior se desprende que la realización de controles médicos dependía de cada trabajador/a. El trabajo de campo sugiere que en muchos casos los/las trabajadores/as no asistieron al médico porque ello derivaba en la pérdida de los premios equivalentes al 25% del sueldo básico (art. N° 17 del CCT 626/11). Vale recordar que la empresa no otorgaba ningún tipo de permiso para retirarse antes o entrar más tarde que no implicase perder el cobro de un día entero de trabajo.

Ahora bien, reitero que esta problemática no es ajena al género, ya que se agravó en el caso de las mujeres que tenían hijos/as. Si bien en algunas entrevistas se desarrolló la idea de que eran las mujeres quienes acudían en mayor medida a las instituciones de salud y que necesitaban hacerlo por su rol en la reproducción (se está pensando específicamente en la salud reproductiva, es decir, asistencia a ginecólogos/as y obstetras), quiero aquí poner en cuestión esta primera imagen. Una de las delegadas del S.O.I.V.A. contaba: “las mujeres, el tiempo que tienen lo usan para sus hijos, así que no van al médico de ellas para no faltar más. En cambio, los hombres, si tienen un

⁹⁴ Se actuaba también en contra de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo artículo 9 detalla lo mismo.

tiempito, faltan para su salud” (Entrevista delegada S.O.I.V.A., abril de 2018). A partir de su interpretación, entiendo que aunque las mujeres pudieran acercarse en mayor medida que los hombres a las instituciones avocadas al cuidado de la salud, esto no implicaba que lo hicieran para ellas mismas.

Es decir, su rol de encargadas de los cuidados de otros/as (hijos/as, padres y madres, maridos) en el hogar implicaba disponer de menor tiempo para el cuidado de la propia salud. En el caso de los costureros con hijos/as, sus testimonios evidenciaron que eran en general las esposas quienes se encargaban de estas tareas. En este sentido sostengo que los roles y las representaciones de género en el ámbito extralaboral que ubican a la mujer como la principal encargada del cuidado de los/as hijos/as tienen repercusión en la salud de las mujeres, que en muchos casos “reservan” sus faltas para el cuidado de otros/as.

Uno de los interrogantes que plantea Gimlin (2007), y que me interesa explorar, hace foco en las resistencias en torno a los cuerpos y los límites que construyen los/as trabajadores/as en los espacios laborales. En sintonía con esto, advertí que algunos/as de los/as costureros/as desarrollaron estrategias que denomino de “autocuidado” en el marco de un contexto hostil para el bienestar de la salud.

Foto N° 6: Interior de CAI, segundo piso de sede Sanabria



Cortador trabajando con máquina de corte sobre mesa de corte. Utiliza uniforme, barbijo y guantes de trabajo. También se pueden observar las telas apiladas que conforman un mismo corte. Fuente: página web de la empresa, 2015

A pesar de la imagen que buscaba dar la empresa a través de su página oficial, en la que se observa la fotografía de una persona (cortador) trabajando con distintos elementos de seguridad como guantes y barbijo, durante la investigación todos los testimonios apuntan a señalar que, a diferencia del área de corte, en el área de confección no se brindó ningún tipo de dispositivo de protección que contribuyera a prevenir o atenuar los riesgos en la salud asociados a la actividad de costura⁹⁵.

En consecuencia, atendiendo a la posibilidad de contraer afecciones respiratorias y dada la inacción de la empresa en torno a ello, algunos/as costureros/as llevaban sus propios barbijos. En 2011, debido al proceso de organización política, fue la única vez que consiguieron que la patronal conceda barbijos. Estos sirven para filtrar el polvo que se respira de las telas y así ayudan a prevenir dichas enfermedades. De igual forma, registré que algunos/as costureros/as se ponían fajas con el fin de evitar problemas derivados de la mala postura corporal, y algodones en los oídos para disminuir los fuertes ruidos (con el mismo fin, también se usaban auriculares).

En el mercado existen sillas industriales diseñadas para usos intensivos como el trabajo en la costura que contribuyen a atenuar los problemas posturales. Las sillas de CAI, en cambio, eran sillas genéricas (rectas de madera) y no estaban adaptadas a la tarea. Eran los/as costureros/as quienes llevaban sus propios almohadones para mejorar la postura y hacer que las sillas fueran un poco más cómodas. Incluso Alberto cuenta que, en vez de comprarlo, se lo había realizado en la fábrica con *retazos*. La problemática de las sillas resulta fundamental si tenemos en cuenta que allí sentados trabajaban nueve horas.

También relevé el consumo de medicamentos como una de las formas de amortiguar los dolores producidos durante la jornada de trabajo. En general, este consumo no aparece vinculado a prescripciones médicas, sino que se desarrollaba a través de la automedicación y a partir de recomendaciones de los/as mismos/as compañeros/as de trabajo.

En resumen, concluyo que un grupo minoritario (por no decir excepcional) de los/as costureros/as trabajaba con los elementos de seguridad recomendados para la tarea de

⁹⁵ Al respecto, el CCT 626/11, en su artículo sobre Seguridad e Higiene, señalaba que era deber del empleador velar por la integridad psicofísica del trabajador: “A tal efecto deberá (...) adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia o la técnica sean necesarias a ese fin” (art. 29).

la costura. Las medidas de prevención de riesgos constituían estrategias de autocuidado de cada trabajador/a y no medidas impulsadas desde la patronal.

En torno a las licencias por enfermedad encontré diversas situaciones. En los casos de mayor gravedad, la patronal respetaba las licencias indicada por los/as médicos/as (operaciones o accidentes graves fuera o dentro de la empresa). En cambio, las enfermedades de carácter más “leve”, como las gastroenteritis, generaban mayores conflictos y disputas debido a que los/as trabajadores/as reclamaban que los tiempos otorgados por los/as médicos/as laborales eran insuficientes:

J: Teníamos un médico laboral y, bueno, yo llamaba, decía “me siento mal, me duele el estómago, estoy vomitando”. Me decía: “bueno, vas a ir a tal lugar, ahí está el médico laboral”. Y fui, creo que cuando eso estaba, los consultorios en Devoto (...) fui ahí al médico laboral, y encima que me sentía mal, me recontra maltrató el médico. Ehhh, nada, me acuerdo que me dio, creo, que una pastilla y me dijo: “Tomá esta pastilla y andá a trabajar”.

A: ¿Fuiste?

J: Y sí, como si fuera toda mi culpa. Fue horrible. Y sí, tuve que ir a la empresa a trabajar así. Y, aparte, estaba yendo al baño a cada rato. (Jésica, febrero de 2021)

En el marco del proceso de organización gremial de 2011, hubo brevemente un médico laboral dentro de la fábrica (de acuerdo con lo que estipula el artículo 30 del CCT 626/11). En cambio, durante la mayor parte del período, los/as trabajadores/as que estaban enfermos/as debían concurrir al médico laboral designado por el empleador, localizado en un centro médico de uno de los barrios aledaños. Los relatos como el de Jésica fueron bastante frecuentes. También conocí casos más extremos como el de Macarena, la trabajadora de avíos entrevistada. Debido a una gastroenteritis se acercó a la médica laboral, pero por indicación de la empresa la profesional no le justificó más de un día de inasistencia:

“Yo no te puedo justificar el día”. Le digo, “¿cómo qué no?”, y me pongo a llorar porque yo sentía que me estaba muriendo y que me habían hecho viajar hasta ahí para que la mina me diga que no me iban a justificar el día. Me dice: “No, pero esto no es por mí. Yo acabo de hablar con personal [oficina de personal de CAI] y me dicen que la empresa no justifica más de un día por gastroenteritis”. (Macarena, marzo de 2015)

A raíz de lo sucedido, la entrevistada recurrió a un/a profesional de su medicina prepaga que le indicó reposo por 72 horas. Al volver a la empresa fue despedida⁹⁶. Si bien su caso puede resultar extremo, contribuye a ilustrar las disputas que existían entre los/as trabajadores/as, los/as médicos laborales y la empresa. Los vínculos de poder que ejercía el jefe de personal sobre los agentes de la clínica, perjudicaba a los/as trabajadores/as.

Como he adelantado en el Capítulo 1, la extensión de las licencias por embarazos también generaba conflictos y era motivo de disputa. Una de las primeras observaciones que realicé en el 2014 fue durante una reunión “de mujeres” que se había pactado entre dos militantes del Partido Obrero y un grupo de trabajadoras de CAI luego de un breve conflicto por un intento de elección de delegados/as. Ese día, además de las dos militantes y yo, asistieron solo dos trabajadoras de la fábrica: Adela, una mujer boliviana jefa de módulo de costura, y Doris, peruana y empleada de control de calidad. Gran parte de la reunión, destinada a discutir los problemas de las mujeres en CAI, giró en torno a los abortos espontáneos que habían sufrida ellas y algunas compañeras.

Doris y Adela habían atravesado pérdidas de embarazos —dos en el caso de Adela— mientras trabajaban en la fábrica. Luego de la reunión en la que tomé algunas desordenadas notas de campo, intenté entrevistarlas de manera individual, pero Adela, quien se había mostrado más afectada por la situación descrita, no quiso concretar un encuentro. Por su parte, Doris me invitó a conversar a su casa, un ambiente que le permitió sentirse con cierta comodidad, alejada de la sospecha que suscitaba el espacio físico del trabajo en la fábrica.

En la entrevista, Doris (como sucedió luego con otras entrevistadas mujeres) narró los episodios referidos a la fábrica y su trayectoria laboral de forma íntima, aludiendo a situaciones familiares, sentimientos y haciendo énfasis en la gestión de los cuidados de su hija, también presente esa tarde. Como señalamos en un escrito anterior (Martín Gutiérrez y Delmonte Allasia, 2021), retomando las ideas de Andrea Andújar (2014) y Mary Nash (2014), esto sucede porque la esfera de lo íntimo cobra un interés relevante para las mujeres y sus narraciones incluso en sus relatos sobre memorias

⁹⁶ Macarena estaba trabajando desde hacía un mes y medio en CAI, es decir que se encontraba en el periodo de prueba, por lo que podía ser despedida sin causa (Ley 25877 de Contrato de Trabajo).

laborales. En la entrevista, luego de describir distintos problemas de salud que tuvo en la fábrica, Doris me contó el episodio de su aborto mientras lloraba. Esa fue la primera vez que una de las protagonistas de la investigación lloraba enfrente de mí y no supe qué hacer. Una parte del encuentro, con el consentimiento de Doris, fue grabado:

Bueno, yo perdí un embarazo ahí [en CAI]. Cuando quedé embarazada me fui a hacer todos los estudios que corresponde pero yo ya sentía que me sentía mal. Cuando fui la doctora [de la obra social] me dijo “no, que el embarazo no es ninguna enfermedad”, que podía seguir trabajando. Pero yo le digo “¿en este estado?”. Es más, yo tenía pérdidas (...) Pero le digo “doctora, yo siento que me duele”. Me dice: “No, eso es normal. Vos tenés que ir a trabajar igual porque el embarazo no es ninguna enfermedad”. Cuando una es primeriza una no sabe ni noción de cómo viene un embarazo. Entonces yo seguí trabajando igual, seguí trabajando igual. Pero yo cada vez me sentía peor, me sentía peor. Hasta que una vez ya me llevaron de emergencia y me dijo “usted tiene pérdidas”. Y todo fue ahí, traté de salvar el embarazo pero ya no se pudo más. (Doris, mayo de 2015)

Ni la historia de Doris ni la de Macarena fueron aisladas. La clínica a la que los/as derivaba la ART tenía un vínculo tal con la patronal que priorizaba la asistencia al trabajo y la continuidad de la producción en desmedro de la salud de los/as trabajadores/as. Esto traía múltiples consecuencias, desde asistir al trabajo con dolores y medicado/a hasta perder un embarazo. Como muestra la experiencia de Doris (y otras similares), a pesar de lo que indica el CCT (art. 16), en muchos casos las mujeres embarazadas no consiguieron cambio de tareas ni extensión de licencias aunque fueran necesarias. Esto fue particularmente notorio para las mujeres de control de calidad que, en ese entonces, llegaban a trabajar las nueve horas paradas alrededor de la mesa.

En el Capítulo 5 analizaré cómo algunas de estas problemáticas vinculadas con las condiciones de trabajo y la salud formaron parte de los reclamos obreros/as contra la patronal durante los periodos de conflicto y organización colectiva. Digo solo algunas porque, tal como desarrollaré, ciertas problemáticas —entre ellas la de Doris— quedaron por fuera de los reclamos.

3.3. Control patronal y sociabilidad obrera

La patronal de CAI, además de controlar la producción que realizaba cada costurero/a de la manera más exacta posible, recurría a distintos dispositivos de control y disciplina de los/as trabajadores/as. Uno de los medios utilizados era la cámara de seguridad. Sobre la fachada de la planta de la calle Sanabria había dos cámaras de seguridad apuntando a cada lado de la puerta de ingreso. En el interior de la fábrica, de acuerdo con la percepción de algunos/as costureros/as, “hay cámaras por todos lados”, tanto es así que habrían estado incluso en el comedor y en los baños.

Más allá de la cantidad exacta de cámaras, de su disposición y de la vigilancia real que se hiciera con ellas (no pude verificar si alguien las miraba), registré que generaban una sensación de control constante. Mediante estas cámaras se apaciguaba la socialización entre trabajadores/as y se disminuían los “rincones perdidos”, aquellas zonas donde podían eludirse los controles de supervisores/as y jefes/as (Giddens, 1995; Soul, 2014). La posibilidad de ser filmado/a constantemente contribuyó a moderar las conversaciones y acciones vinculadas a la organización político-gremial.

Según algunos de los testimonios, también había un inhibidor de señal de celular en cada piso de la fábrica que era encendido en momentos puntuales: “Se prendía cuando empezaba a haber reclamos, diferentes tipos de reclamos” (registro de charlas informales con Alberto, 2021)⁹⁷. En sintonía, Martín recordó que durante los conflictos de los años 2011 y 2012 el inhibidor dificultaba la comunicación a través de celulares (Martín, entrevista septiembre de 2019). Si bien la inhibición de la señal no era constante y se realizaba por períodos acotados, interrumpía la comunicación entre los/as trabajadores/as y dificultaba el contacto con el exterior de la fábrica en diversas situaciones. Por ejemplo, Doris relató que desde el jardín de infantes debían llamar directamente a la fábrica cuando su hija se enfermaba porque adentro no tenía señal de celular debido al mencionado dispositivo (Doris, entrevista mayo de 2015).

Además de estos mecanismos, existía un conjunto de normas propias explicitadas en un reglamento interno que la empresa mostraba al inicio del vínculo laboral y estaba

⁹⁷ En los periodos de conflicto, la patronal encendía el inhibidor y cortaba la comunicación entre los/as costureros/as distribuidos en los dos pisos de la fábrica. Cuando hubo despidos, la incomunicación fue entre los/as de adentro y los/as que quedaron afuera.

colgado en una de las paredes. La ordenanza establecía la forma en la que debían desarrollar el trabajo, intentando así modelar la disciplina obrera. Las entrevistas destacaron que estaba prohibido comer en las máquinas y hablar entre maquinistas. En las horas de trabajo productivas solo se podía coser. Marta, a quien le encanta hablar, mientras cosía en su máquina, recordaba:

[Nota: ruido de su máquina de coser] “Yo estuve en el primero (piso) y a lo último me bajaron. Porque yo, a pesar de que no se permitía hablar, ¿viste?, y yo no puedo. Lamentablemente, le gané por cansancio. Le dije que me suspendiera, que hiciera lo que quiera, pero que yo trabajaba de la misma manera y le producía igual hablando. Porque de solo mirarme la cara a la persona. Era “chuchuchuchuchu” y ya la persona me conocía que estábamos hablando. O cuando levantaba la mirada y lo miraba, y cuando me enganchaba ella [Ivana]. Y me daba por atrás. Y, “Marta, Marta”, decía, ¿viste? Pero yo le dije: “Prestá atención, de que, aunque yo hable, la producción que sale”. (Marta, mayo de 2020)

La costurera, como sus compañeras, hablaba, transgredía las normas. Por los ruidos de las máquinas, las radios y los extractores de aire el tono de voz seguramente era elevado, lo que hacía que, con frecuencia, las escuchara Ivana. Eso le costó a Marta suspensiones, cambios de piso y de máquina. Ella era consciente de las duras consecuencias, pero al hablar generaba vínculos con sus compañeras, las conocía y la experiencia de trabajo se volvía más amena y llevadera. Eso era lo que la motivaba a enfrentar a su jefa y a seguir haciéndolo.

El control que ejercía la patronal mediante cámaras, inhibidores de señal y reglamentos internos desalentaba las comunicaciones y la sociabilidad entre los/as costureros/as, tanto en los sectores productivos como en los espacios de descanso, bajo el argumento de que disminuían la productividad. Sin embargo, esto no significó que no hubiera ningún tipo de vínculo personal. Especialmente los horarios de salida y entrada y los viajes en colectivo contribuían a que se desplegaran estos vínculos. Llegar antes al trabajo constituía una estrategia posible para desarrollar la interacción con “los compañeros”, como vimos en el relato de Alberto del Capítulo 3. A veces se formaban lazos amorosos entre trabajadores/as. Ese era el caso del cortador con el que pude mantener varias charlas en la puerta de CAI, al horario de salida, mientras él esperaba que llegara la hora de salida de su novia costurera.

A pesar de las intenciones patronales de mantener a los/as costureros/as prácticamente sin comunicación entre sí, a partir del trabajo en CAI y gracias a las normas

transgredidas —además de los romances— se generaron relaciones de amistad que excedieron temporal y espacialmente a la fábrica:

Siempre nos íbamos a tomar algo. Siempre nos reuníamos. Inclusive hasta la fiesta de fin de año, las navidades, buscábamos un lugar donde pasarlo un día antes, o dos días antes del 24 o del 31. Nos fijábamos cuál podría estar la mayoría con nosotros para festejarlo. Bailar entre nosotros. Y, bueno, ¿viste que antes en Flores siempre había esos lugares de los peruanos?, ¿viste?. Y, bueno, como ellos eran más cantidad de ellos, a veces, tenías que ceder e ir solo por pasar un momento, ¿viste?. Y íbamos. Íbamos y estábamos cuatro o cinco horas, comíamos. Y casi prácticamente era prohibido hablar de Kevingston porque ellos no querían saber más nada, ninguno. (Marta, mayo de 2020)

En varias entrevistas, “los amigos”, “las amistades” surgieron como uno de los aspectos “positivos” de la fábrica. No todo era control y disciplina. Se generaban otros espacios como el baile, las salidas nocturnas a bares, los partidos de fútbol de los viernes, las reuniones de fin de año, los cumpleaños, las comidas y las charlas a la salida de la fábrica. Estas interacciones permitieron construir vínculos personales que perduraron en el tiempo. Algunos de estos espacios, especialmente los bailes y las salidas nocturnas, fueron mixtos. Otros, como los partidos de fútbol y los encuentros luego del horario laboral, estaban organizados por género. Todas estas experiencias tienen un punto en común: se desarrollaban, principalmente, por fuera de la fábrica. Y es a través de la memoria de estas instancias, compartidas por Marta, que en la entrevista se introdujo un tono alegre distinto al habitual.

Ludmila Scheinkman realiza una investigación histórica sobre las obreras del dulce. En lo que respecta a los vínculos afectivos entre las mujeres señala “la importancia de estas amistades en las experiencias laborales fue mayor de lo que muchas veces se ha consignado” (2021: 176). Probablemente, argumenta, cuando las obreras se involucraron en la actividad gremial estas redes también hayan tenido influencia. Tal como indica la autora para el caso de las obreras del dulce, en CAI los lazos de amistad no estaban libres de envidias y rumores. En relación a esto, en la conversación mantenida con Marta, ella señaló:

Porque hubo embarazos, desde el viejo de las máquinas (el mecánico) con chicas de ahí adentro, que estaban pagas. Simplemente, para sacarlas del quilombo. Todo el mundo sabía. Más que había muchas paraguayas, las paraguayas enseguida arrancaban por el dinero. Que yo las conozco y, todavía yo converso con ellas. Siempre recordamos todo lo que pasó,

todos los desastres que había ahí adentro. Y, le digo: “Ustedes entraron a nada y terminaron involucradas”. Se fueron yendo solas, algunas. Algunas se fueron solas porque no agarraban, ¿viste? (Marta, mayo de 2020)

En la fábrica analizada, los rumores sobre sexo a cambio de dinero, favoritismos o ascensos estaban atravesados por marcadores de género y condición migratoria, por cuanto las sospechas no recaían sobre cualquiera, se asentaban sobre “las paraguayas”. Marta, obrera argentina, abonaba a los imaginarios sexualizados sobre las migrantes paraguayas. Su relato además señalaba que los lazos de sociabilidad estaban influenciados y organizados sobre la base de la condición migratoria.

En síntesis, en su memoria sobresalían casi en oposición el adentro y el afuera: en el interior de *cía* primaba el malestar, el control y las presiones patronales, aunque las miradas y charlas encontrarán pequeños resquicios; afuera de *compañía*, emergía lo festivo y las —a veces conflictivas— relaciones entre pares.

Las condiciones de trabajo en CAI vinculadas con la luz, los ruidos, el calor, la alimentación, las sillas, el mantenimiento de los baños, la falta de controles médicos y la carencia de elementos de seguridad laboral terminaron por delinear a la fábrica como un espacio de trabajo hostil en donde la salud de los/as trabajadores/as era descuidada de diversas maneras. Sin embargo, había un aspecto que resultaba crucial en el desarrollo de la vida cotidiana de los/as trabajadores/as y que fue valorado al emplearse en CAI: una jornada de trabajo delimitada en el tiempo. El horario de nueve horas de lunes a viernes les permitía a los/as costureros/as salir de la fábrica y tener aún unas horas del día disponibles, así como fines de semana “libres”. Ese tiempo por fuera de la fábrica podía estar dedicado a las tareas del cuidado, al ocio, al estudio, al desarrollo de distintas actividades, a la organización gremial o, incluso, al trabajo remunerado en otros espacios o a prácticas de cuentapropismo. Pero, fundamentalmente, era un tiempo concebido como propio y allí radicaba su valoración.

Además de las exigencias en torno a la productividad descritas en el Capítulo 3, en CAI abundaba todo tipo de controles patronales como las cámaras de seguridad, las diversas prohibiciones, los malos tratos y la aplicación de indiscriminada de

suspensiones. Había también problemáticas recurrentes en torno al salario que acaparaban la preocupación cotidiana de los/as trabajadores/as. Asimismo, se desenvolvía una constante rotación de personal que daba cuenta de una estrategia patronal. A su vez, ella era alimentada con las renunciaciones frecuentes por los malos tratos y la desinformación a la que estaban sujetos/as, principalmente, los trabajadores/as nuevos/as.

Al sumergirme en la experiencia laboral, aprecié que no todo es (sobre)explotación. Los bailes, los amores, los partidos de fútbol, las charlas de máquina a máquina, los intercambios en el pasillo, incluso los rumores y las peleas, constituían formas de sociabilidad obrera ligadas a la fábrica. En las entrevistas fueron estos vínculos de amistad los que se recordaban con mayor alegría y uno de los aspectos más valorados del trabajo en CAI, junto con el horario. La experiencia vivida en torno al trabajo, de esta manera, distó de ser lineal y opresiva en su totalidad. En CAI las amistades no solo hacían, de alguna manera, más tolerable el por demás controlado y cronometrado trabajo en *máquina*, sino que también estos lazos permitieron desarrollar procesos de organización gremial que contribuyeron a atenuar las malas condiciones de trabajo descritas.

CAPÍTULO 5: Los hilos de las resistencias

1. Presentación de los conflictos colectivos y de sus protagonistas

¿De qué modo la experiencia subjetiva e individual del trabajo y el malestar que ella genera mutaron hacia acciones colectivas de resistencia contra la patronal? ¿Qué formas particulares adoptó la resistencia en CAI? ¿A qué se oponían los/as costureros/as? ¿Cómo influyeron en los conflictos las fragmentaciones del colectivo de trabajadores/as basadas en la condición migratoria y el género? Estas son algunas de las preguntas que guían el capítulo. Parafraseando a Thompson (1989), lo que se explora es la conciencia de una identidad de intereses común entre los/as costureros/as frente al patrón.

Al analizar la cuestión política utilizo el término “activistas” como categoría analítica que me permite referenciar y diferenciar al grupo de costureros/as que se involucró en la organización gremial y construyó activamente formas de resistencias. Retomo la idea de Abal Medina y Diana Menéndez (2011) cuando señalan que la politización de la subalternidad exige la confluencia de una situación de malestar con una subjetividad que se subleva. El activismo representa así esa fuerza que niega la condición naturalizada del trabajo.

En diálogo con el argumento central de la tesis, el capítulo exhibe de qué manera se expresaron los clivajes de género y la condición migratoria en los conflictos político-gremiales. Es decir, analiza cómo estos vectores de desigualdad atravesaron la conformación de los intereses comunes entre los/as costureros y, por esta vía, contribuyeron a configurar experiencias de clase particulares. La expresión de un interés común no estuvo libre de tensiones dentro del heterogéneo colectivo de trabajadores/as.

En las líneas que siguen, repongo en la historia de CAI la actividad sindical de un grupo de costureros/as y analizo, a partir de las prácticas de resistencia, la dimensión política de sus agencias. En este sentido, se continúa el estudio de las experiencias de trabajo pero desde las disputas y los conflictos que ocurrieron entre los/as activistas y la patronal, en los que también estuvieron involucradas otras personas provenientes

del sindicato, organizaciones políticas y el Estado. Se exploran así las formas confrontativas que adoptaron las experiencias obreras de CAI en momentos puntuales.

Este ejercicio analítico visibiliza distintas estrategias de lucha desarrolladas en el periodo 2003-2016 en CAI, en un contexto laboral en el que el control patronal parecía no dejar resquicio para las agencias políticas y la sociabilidad en ellas implicada. Permite articular de qué modo las condiciones laborales y los malestares individuales que generaban fueron entendidas como injustas y, en algunas ocasiones, motivaron distintos tipos de acciones colectivas de protesta. Estas, a su vez, dialogaron con un proceso más amplio de politización de los/as trabajadores/as y de aumento de los conflictos en los lugares de trabajo de Buenos Aires durante la década que da inicio al corriente siglo.

Desde los años 80, producto del proceso de desindustrialización por la internacionalización de los mercados, se planteó un debate en torno al consecuente “declive” de la actividad sindical y su posterior “revitalización” (Frege y Kelly, 2003; Upchurch y Mathers, 2012). Estas discusiones tuvieron también sus repercusiones para el caso argentino, pero, en diálogo con el contexto económico y político local, en los últimos veinte años las agendas de investigación social de nuestro país dieron un giro. Mientras que en los 90 se hablaba de la “territorialización” de la política (primero en los barrios y luego en los movimientos de desocupados/as), en la primera década del corriente siglo el crecimiento del empleo le otorgó mayor peso a los trabajadores/as y a los sindicatos. Aquel desplazamiento de la fábrica al barrio se conformó no como un final definitivo, sino como una respuesta frente a una coyuntura específica, y dio lugar a un nuevo proceso que tuvo como protagonistas a los sindicatos tradicionales pero también a nuevos actores sociales (Grimson, 2011).

Paula Abal Medina y Nicolás Diana Menéndez señalan que debido al aumento del empleo y a la reactivación de la negociación colectiva, desde el 2003 se conformó un “terreno mucho más propicio para inscribir la organización subalterna en torno al trabajo” (2011: 9). A un costado del accionar de las cúpulas de los sindicatos tradicionales, en este periodo se desarrollaron luchas políticas definidas por lo/as autores/as como un “proceso de politización de la subalternidad”. En esta línea, un conjunto de análisis se centró en la organización gremial en contextos de relaciones de trabajo precarias (Abal Medina, 2011; Abal Medina y Crivelli, 2011; Longo, 2012).

Estos estudios visibilizaron las distintas formas de organización que surgieron entre los/as trabajadores/as en el marco de relaciones de trabajo precarias y a la luz del proceso de politización y de aumento de la conflictividad en los lugares de trabajo promovido por la crisis del año 2001. Las experiencias indagadas por estos estudios se desarrollaron por fuera de los sindicatos tradicionales y fue allí donde encontraron su potencial organizativo, pero también ciertos límites relativos a las trabas impulsadas por cúpulas sindicales. En esta trama contradictoria radicó su complejidad.

En el caso del gremio de la confección, este esquema estuvo representado por La Alameda⁹⁸, una organización que surgió a partir de las asambleas de los años 2000, y su agrupación gremial, la Unión de Trabajadores Costureros (UTC) y por el S.O.I.V.A.⁹⁹, sindicato tradicional históricamente vinculado al peronismo. Las

⁹⁸ La Alameda surgió en las asambleas del barrio de Parque Avellaneda (CABA). La dimensión territorial no fue menor ya que este barrio tenía una elevada concentración de talleres textiles, así como un gran porcentaje de población migrante de países limítrofes (Barattini, 2010). Es decir que varios/as de los/as convocados/as eran bolivianos/as y peruanos/as que trabajaban en “talleres clandestinos” bajo distintas modalidades, algunas consideradas como “esclavitud” o “servidumbre”. Instalaron un comedor popular y consiguieron el apoyo económico del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación para conformar un taller textil cooperativo que derivó en la posterior conformación del Polo Textil en Barracas (CABA) impulsado junto con el Ministerio de Producción del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI). En un principio, La Alameda intervino más fuertemente en los “talleres clandestinos”. Realizó distintas actividades como “escraches” a las marcas involucradas y canalizó denuncias hacia la Defensoría del Pueblo. También ofició de testigo en las inspecciones realizadas por la brigada policial de la Subsecretaría de Trabajo y, en articulación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), brindó asistencia a las víctimas de trata (Barattini, 2010). Desde la organización, conformaron la Unión de Trabajadores Costureros (UTC) que, además de intervenir en la problemática de “talleres clandestinos”, incorporaba a los/as costureros/as de fábricas registradas. A diferencia del S.O.I.V.A., esta agrupación pretendía contener tanto a trabajadores/as del vestido “formales” como aquellos/as que no estaban registrados/as y apuntó a su unificación en una misma organización (entrevista a Ezequiel, marzo de 2018). El delegado de la UTC, Ezequiel, vinculaba dicho posicionamiento con distintas cuestiones. Por un lado, utilizaba argumentos de la “teoría del derrame” y planteaba que las mejoras en las condiciones de trabajo y en los acuerdos salariales del sector formal traería como consecuencia mejoras también en el sector informal (y lo mismo al revés: si empeoraba uno, empeoraría el otro). Por otra parte sostuvo que, más allá de que se empleen en cooperativas, talleres clandestinos o fábricas, los/as costureros/as al pertenecer al mismo gremio, necesitan una misma obra social, mismos aportes, ayuda social, turismo y jubilación. Estos derechos debían estar enfocados en “la problemática que te genera trabajar en esa industria” (Ezequiel, marzo de 2018). En cuanto a la participación activa con la que cuenta la organización, según Pascucci (2011), en el año del escrito, La Alameda estaba conformada por cuarenta militantes y cuatro espacios: el comunitario, el productivo, el gremial y el jurídico. Mariana Barattini (2010) señala que para el 2010 eran alrededor de 200 personas las que estaban asociadas a la UTC. Desde el 2007, la UTC emitió boletines que eran repartidos entre los/as costureros/as donde se visibilizaban y denunciaban las problemáticas de distintas fábricas y se difundían las actividades de la organización. De acuerdo con Sergio Caggiano (2015), La Alameda puso en el centro de su agenda y discursos la explotación y los derechos de los/as trabajadores/as y no convocó a los/as costureros/as en clave étnica o nacional.

⁹⁹ El origen histórico del S.O.I.V.A. se remonta a los años cuarenta y está vinculado al Partido Justicialista. Desde ese entonces, continúa ligado a todos los gobiernos peronistas (Leone, 2019). Asimismo, el sindicato estuvo dirigido desde 1996 (y durante todo el periodo analizado) por el mismo

relaciones entre la UTC y el S.O.I.V.A. eran tensas (Barattini, 2010; Pascucci, 2011). La UTC se proponía una lucha contra la conducción del S.O.I.V.A. en el marco del mismo sindicato, sin conformar un sindicato paralelo. En este sentido, contribuyó a que se desarrollen elecciones de delegados/as en distintas fábricas donde presentaban listas opositoras al sindicato. Asimismo, intentaron disputar su conducción, pero por diversos motivos no lo consiguieron (Ezequiel, marzo de 2018).

Como he señalado al inicio de la tesis, en CAI los/as costureros/as, las operarias de control de calidad, los de plancha y los/as de embolsado pertenecían en el periodo analizado al mismo gremio, el S.O.I.V.A., y, en caso de haberlos/as, tenían los/as mismos/as delegados/as. La afiliación al sindicato iniciaba con la relación laboral. Al ser contratados/as, entre otras planillas, los/as trabajadores/as completaban una “ficha de afiliación”. Para esto no eran consultados/as. Por el contrario, la decisión era tomada unilateralmente por la patronal.

Durante algunos años, las elecciones de delegados/as —con una única lista alineada a la conducción del S.O.I.V.A.— se realizaron a través de firmas en planillas: “Era gracioso porque siempre venían los señores cada dos años y nos hacían firmar unos papeles. Después nos enteramos nosotros que esas eran elecciones y que las firmas que poníamos eran votos” (Martín, marzo de 2018). Al igual que Martín, muchos/as trabajadores/as firmaban sin saber que estaban avalando delegados/as. En las entrevistas, estas personas fueron mencionadas como los/as delegados/as “puestos/as” por el sindicato y, una vez vencidos sus mandatos, continuaban ejerciendo el rol aunque los/as trabajadores/as no los hubiesen renovado en el cargo. Julia Egan (2019) plantea que CAI es una de las fábricas en la que los vínculos entre el S.O.I.V.A. y la patronal se concretaban a partir de este tipo de delegados/as. Durante el trabajo de campo, en distintas entrevistas se hizo referencia a “los delegados puestos por el sindicato”, pero es preciso señalar que no encontré ningún costurero/a que se reconociera delegado/a del S.O.I.V.A.

A continuación analizo dos procesos de organización política en los que se concretaron elecciones sindicales con participación de delegados/as y activistas enfrentados/as al S.O.I.V.A. El primero tuvo lugar en los años 2006-2007 y fue

secretario general, Romildo Ranú, quien se jubiló en 2021. Es decir, luego de ocupar 25 años el mismo cargo.

protagonizado por Luis, un costurero boliviano elegido delegado, y por Nayra, una costurera boliviana que fue despedida de CAI por su participación política y luego reincorporada. Luis ganó las elecciones junto con Emilce, delegada ligada a la patronal. Realicé la reconstrucción y el análisis del primer proceso de organización colectiva, principalmente, a partir de dos sentencias judiciales pertenecientes a la causa de Nayra¹⁰⁰ (mencionada en las citas como “la actora”) contra CAI. Ninguno/a de los/as costureros/as que he entrevistado participó activamente del proceso. Si bien las sentencias abren varias posibilidades de análisis, también presentan limitaciones por cuanto sus testimonios emergen en el marco de una causa judicial, atravesada por relaciones de desigualdad. Atendiendo a lo anterior, además de la revisión de algunas entrevistas, incorporé a la investigación otras fuentes secundarias como los boletines de la UTC.

El segundo proceso se produjo entre los años 2011-2012 y fue protagonizado por Martín, costurero boliviano, y Diego, costurero argentino, quienes resultaron elegidos delegados. Esta fue la única elección de la fábrica con dos listas, una encabezada por Martín y Diego y otra ligada a la patronal. En este segundo conflicto, la patronal realizó dos despidos colectivos de alrededor de 40 personas cada uno, entre ellos/as los delegados, separados temporalmente por un año. Tanto Diego como Martín fueron entrevistados, al igual que otras personas que participaron activamente del segundo conflicto, por ejemplo, Marta. Asimismo, las entrevistas realizadas a Ezequiel y Lucas resultaron esenciales para el análisis. Además de las entrevistas, la investigación se sustentó en distintos tipo de fuentes escritas como comunicados obreros, noticias gráficas y audiovisuales. También en la sentencia judicial correspondiente a la causa iniciada por Martín contra CAI (EXPTE N°: CNT 12.161/2012/CAI).

¹⁰⁰ Sentencia del Juzgado Nacional del Trabajo N°59 del 28 de septiembre de 2007 (Sentencia Id SAIJ: FA07997543) y la sentencia definitiva según juicio sumarísimo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la CABA del 20 de diciembre de 2007 (Sentencia definitiva Id SAIJ: FA07040440). La última confirmó la sentencia anterior luego de ser apelada sin agregar ningún testimonio, por lo que centro el análisis en la primera. Ambas sentencias se encuentran archivadas. Es decir, no cuento con acceso a los expedientes en donde figuran las declaraciones testimoniales completas (la solicitud de su desarchivo solo puede ser realizada por las partes, demandado-demandante, o sus abogados/as). La demanda judicial fue interpuesta contra CAI por una costurera a la que llamaré Nayra (mencionada en las citas como “la actora”), con el objeto de que se la reinstalara en su puesto de trabajo y “persiguiendo también el cobro de los salarios caídos” (Sentencia Id SAIJ: FA07997543). El proceso contó con tres testigos: una empleada administrativa, la encargada del taller (Ivana) y un delegado (Luis). Según se manifiesta en la sentencia, la cuestión era dirimir si Nayra había sido despedida de manera discriminatoria por su actividad sindical.

Ambas elecciones tuvieron en común el clima de hostigamiento por parte de la patronal hacia el activismo, además de haberse desenvuelto al margen del S.O.I.V.A. y en oposición a la conducción. Por último, contaron con fuerte participación de la UTC y, luego, de la Central de Trabajadores de Argentina (CTA).

Si se revisa la historia de la fábrica, analizada en el Capítulo 1, la primera elección (2006) se efectuó en un momento en que CAI, conformada por unos 90 trabajadores/as, se estaba expandiendo y dejaba atrás las características de un taller mediano que producía a fasón. Las principales conquistas para los/as trabajadores/as consistieron en la reducción de la jornada laboral y cambios en la modalidad de pago. Por el contrario, el segundo conflicto (2011) se desarrolló luego de la mudanza a la calle Sanabria, cuando la fábrica ya contaba con más de 400 trabajadores/as y los cambios conseguidos giraron en torno a distintas condiciones de trabajo (productividad, comida, uniformes, salubridad). Los conflictos ocurrieron en un contexto de auge de la industria. El final del segundo (2012) coincidió con el periodo en que la industria comenzó a decaer (Ludmer y Favata, 2020).

2. Primer conflicto colectivo

A mediados del 2006 un grupo pequeño de unos 10 costureros varones entre los que se encontraba Luis, luego elegido delegado, habían comenzado a reunirse motivados principalmente por el malestar que les generaban los malos tratos y el pago¹⁰¹ que recibían en CAI. La incipiente organización inició con charlas descontracturadas que se sucedieron por fuera del tiempo y espacio de la fábrica, hecho comprensible si se tienen en cuenta las distintas formas de control patronal descritas en el Capítulo 4, desde las cámaras de seguridad hasta la prohibición de hablar en las máquinas. Las conversaciones transcurrían, entonces, en uno de los lugares de sociabilidad masculina predilectos entre los varones de CAI, el partido de fútbol: “al principio aclara el testigo que no se reunían exclusivamente para este objetivo (reuniones políticas), hacían deporte y aprovechaban para hablar” (Sentencia Id SAIJ: FA07997543). La cancha era, en ese momento, un espacio exclusivo de varones, lo que contribuyó a la masculinización de la organización política.

¹⁰¹ Como analizo en el Capítulo 1, durante los primeros años de la fábrica el pago era quincenal y a destajo, por lo que había importantes diferencias entre los sueldos de cada costureros/a.

En el grupo había cierta preocupación porque en principio había “solamente varones”, mientras que casi la mitad de los/las trabajadores/as eran mujeres. Hasta que uno de los costureros logró acercarse a Nayra. Ella ingresó a trabajar en la fábrica en junio de 2006 en el puesto de costurera overlockista en la categoría de medio oficial (fue inscrita formalmente un mes después). Luis señala que la conocía desde antes de CAI: “la conoció en Buenos Aires por medio de la colectividad... la conoce de casas donde vivió” (Sentencia Id SAIJ: FA07997543). Cuando habla de “casas” podría referirse a talleres-vivienda. Nayra, como varios en el grupo, era boliviana y esto, probablemente, también motivó los primeros diálogos.

Nayra fue la primera mujer activista y la que impulsó que las ideas del incipiente grupo se expandieran hacia otras mujeres. Según sus palabras, “forma parte de los trabajadores que más actividad sindical tiene, incluso la promoción de reuniones y charlas con compañeras de otros sectores” (Sentencia Id SAIJ: FA07997543). A diferencia de los varones, los contactos entre Nayra y sus compañeras se desarrollaban, principalmente, al interior de la fábrica. En este sentido, resulta difícil rastrear en la fuente un espacio de sociabilidad por fuera de la fábrica exclusivo de mujeres, tal como se desarrollará años más tarde. Tampoco se desplegaban espacios de sociabilidad en común entre varones y mujeres.

Considero que ambos aspectos, baja participación política de mujeres y ausencia de espacios de sociabilidad propios o conjuntos, se retroalimentaron. En otras palabras, no contar con espacios sin control patronal para poner en común sus experiencias laborales y malestares era un factor que desalentaba la organización gremial. La carencia de encuentros por fuera de CAI podría vincularse con el hecho de que las costureras probablemente contaran con menos tiempo libre disponible que los costureros debido a la carga de las tareas domésticas y de cuidado. Argumentaré en el Capítulo 6 que en el caso de los varones con hijos/as, como Martín, en el periodo estudiado principalmente eran las esposas las responsables del cuidado. En cambio, en las costureras con hijos/as como Nayra, la conciliación cotidiana (y los conflictos que traía) entre el empleo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidado tenía mayor peso.

Al respecto, Elizabeth Aspiazu (2014) plantea que en las últimas cuatro décadas, si bien las mujeres aumentaron su participación en el empleo remunerado, siguen

dedicando más horas de su día que los varones a las tareas domésticas¹⁰², lo que repercute en la actividad sindical: ellas tienen menos tiempo para dedicarle a estas actividades por fuera del horario laboral. En este sentido, Pautassi *et al.* señalan:

Existe un condicionamiento de hecho en la participación femenina. La distribución de las tareas de cuidado (...) tiene un impacto directo en la posibilidad de participar en la vida pública y por ende, en la vida interna del sindicato. Ello, sumado a la ausencia de lugares de cuidado en los espacios sindicales que implica un muro difícil de quebrar para el ingreso de las trabajadoras al mundo sindical y también, para la posibilidad de convertirse en lideresas de las organizaciones gremiales. (2021: 19)

La desigual distribución de tareas del cuidado en conjunto con los estereotipos de género que excluyen a las mujeres de los ámbitos de participación y representación política, entre otros, atentan contra el derecho a la libertad sindical de las mujeres, afirman las autoras. Al respecto de lo que sostienen las autoras, es necesario subrayar que no se desenvolvía en CAI ninguna forma de organización gremial que incorporase o tuviera en cuenta, de alguna manera, a los hijos/as que las mujeres debían cuidar mientras no estaban en la fábrica. Todo esto repercutió de manera negativa en la capacidad de involucramiento político que tuvieron las trabajadoras.

Mediante su participación —y la convocatoria a otras “compañeras”— Nayra logró revertir, de manera relativa, la ausencia de mujeres en la organización política aun desarrollando una “triple jornada” compuesta por el trabajo en la fábrica, el trabajo en el hogar y las tareas gremiales (Gorbán *et al.*, 2011). Al analizar los vínculos entre la experiencia política y las prácticas de cuidado, es oportuno destacar que Nayra tenía hijos/as. En ocasiones, el desarrollo de las tareas domésticas implicaba ausentarse de la fábrica. Más allá de su participación gremial, el desempeño particular de su rol de madre le traía distintos conflictos con Ivana, la jefa del taller: “los reclamos que hizo la actora fueron por ejemplo salir antes por algún asunto con sus hijos, en dos oportunidades también tuvo problemas de corte de gas o luz” (Sentencia Id SAIJ: FA07997543). A partir del testimonio, refuerzo la idea de que las ausencias de las costureras vinculadas con las tareas del cuidado y de reproducción cotidiana generaban conflictos entre ellas y la encargada del taller. Estas disputas aparecen de

¹⁰² De acuerdo con el módulo de trabajo no remunerado relevado por INDEC, en el 2013 las mujeres en los hogares urbanos del país destinaban 6:30 horas a las tareas del cuidado. Mientras que los varones destinaban 3:30 horas. Es decir, los varones dedicaban al cuidado la mitad del tiempo que las mujeres (Pautassi *et al.*, 2021).

manera colateral en la sentencia analizada. Los reclamos en torno a las ausencias por el cuidado y los conflictos que ellas generaban, no se incluyeron entre el pliego de reivindicaciones obreras en ninguno de los dos conflictos explorados. Esto también podría vincularse con lo señalado anteriormente: la baja presencia de las mujeres en el activismo repercute en que haya una subrepresentación de sus demandas (Pautassi *et al.*, 2021).

A medida que avanzaron las charlas y reuniones, los/as activistas decidieron acercarse a La Alameda en búsqueda de asesoramiento legal para concretar la elección de delegados/as. Se estableció así un diálogo entre los intereses del grupo de activistas y la UTC, organización que incentivaba en las fábricas registradas la organización de elecciones y la presentación de listas opositoras al S.O.I.V.A. (Pascucci, 2010, 2011; entrevista a Ezequiel, marzo de 2018). En distintos estudios académicos e históricos sobre la UTC se rescata el caso de CAI para mostrar su participación en la conformación de comisiones internas de delegados/as en el periodo (Barattini, 2010; Egan, 2019; Pascucci, 2010b). En sintonía con Pascucci (2010, b), considero que la UTC tuvo un rol esencial en el proceso de organización colectiva. Asimismo, los/as activistas de CAI, desde los inicios de la UTC, contribuyeron a su desarrollo.

En este encuentro empezaron a planear la elección. La intención de Nayra era postularse como delegada, pero cuando se acercaron unos/as siete costureros/as al S.O.I.V.A., desde el sindicato les informaron que no era posible porque debía contar con un tiempo mínimo de empleada en la empresa. Es decir que el sindicato, estatuto mediante (Egan, 2019), desalentó no solo las elecciones, sino particularmente la postulación de Nayra. En lugar de ella propusieron a Emilce, una mujer con mayor antigüedad en la fábrica que mantendría vínculos con el S.O.I.V.A.

Un mes antes de concretar la elección, en octubre de 2006, los/as activistas decidieron enviar una nota dirigida a la Subsecretaría de Trabajo del Gobierno de la Ciudad pidiendo una inspección en CAI donde figuraban los distintos incumplimientos del CCT 204/93 (vigente en ese entonces) denunciados: la extensión de la jornada más allá de los máximos legales (11 horas de lunes a viernes y 6 horas los sábados) sin pago de horas extraordinarias; el pago de salario por prendas (en lugar de mensual conforme a la categoría); la falta de cobertura a través de ART; el desconocimiento del personal sobre la retención a los organismos previsionales, y el incumplimiento de

normas de higiene y seguridad en el trabajo. Como he adelantado, no figuró ninguna reivindicación en torno al cuidado. Tampoco la cuestión de las suspensiones en las que solía derivar este tipo de conflictos.

Los/as activistas sumaron a firmar la nota a algunos/as de sus compañeros/as. Para esto, Luis escondió la carta en el interior de un diario e intentó así sortear los mecanismos de control empresarios. En cambio, Nayra invitó a firmar la carta en la esquina de la fábrica y alrededor de ella se juntó un grupo de 30 costureros/as que, disconformes con el trabajo en CAI, suscribieron la nota. Para Luis, la recolección de firmas fue la situación que determinó el posterior despido de Nayra. Según sus palabras, ella “se descuidó” e hizo firmar la denuncia “a la vista de todos”, por lo que “era notoria y visible su participación” (Sentencia, Id SAIJ: FA07997543). Fue Ivana, sospecha Luis, quien informó a la patronal sobre la acción de Nayra. En diversas situaciones encontré que el control patronal desbordaba a la fábrica y se esparcía sobre sus inmediateces.

Abal Medina y Diana Menéndez señalan que unas de las características de los procesos de politización subterránea era la “clandestinidad” que surgía como una necesidad “frente a la expresión material y simbólica del poder del capital” (2011: 13). El “descuido” de Nayra rompió con la relativa clandestinidad en la que se encontraba el proceso de organización y sus activistas y expuso la propia agencia política. Digo relativa porque a esta altura la patronal, seguramente, ya tenía identificados/as a los/as activistas por las visitas al sindicato. No se debe olvidar que el testimonio de Luis se extrajo de una causa que intentó probar que la participación política de Nayra era notoria. Más allá de su explicación, considero que el relato da cuenta de que la organización política era vivida en un clima de clandestinidad.

En la inspección —a pesar de los explícitos pedidos del dueño de la empresa— los/as activistas enseñaron las condiciones de trabajo que vivían día a día. De esta manera, consiguieron que la subsecretaría verificase las irregularidades e iniciara un sumario interno. Haber declarado contra la patronal implicó ser perseguidos/as y amenazados/as en la fábrica. Probablemente se les haya gritado, dado operaciones difíciles, cambiado de máquinas e incluso aplicado suspensiones por no alcanzar la producción, por ende, una reprimenda sobre el sueldo. Como respuesta, en noviembre decidieron enviar otra nota, firmada por Nayra, en la que ratificaban la denuncia

anterior y, además, reclamaban por las amenazas que recibieron de la patronal a partir de la visita de los inspectores. En esta segunda carta se incorporó la solicitud del llamado a elección de delegados/as.

Unos días antes de desarrollarse la elección, Nayra fue despedida. Como consecuencia del proceso político descrito y de las sucesivas denuncias a los organismos de control, la patronal aleccionó a ella y a sus compañeros/as mediante un despido que reforzaba la imposibilidad de llevar adelante acciones colectivas de reclamo. Para el mismo periodo, Grimson afirmaba que “los trabajadores, en su rutina, carecen de cualquier derecho elemental de ciudadanía política, que son inmediatamente despedidos y perseguidos si atinan a realizar un reclamo elemental” (2011: 2). La organización gremial en el supermercado Walmart sirve de ejemplo de aquel contexto (Abal Medina y Clivelli, 2011). El de Nayra no fue un caso aislado, sino que expresa las relaciones entre el capital y la clase obrera durante los años estudiados.

En suma, a pesar de las trabas iniciales que tuvieron los varones organizados para convocar mujeres, vinculadas con la ausencia de tiempos y espacios femeninos al margen del control patronal, Nayra no solo se involucró activamente para difundir sus ideas, sino que asumió un rol protagónico en esa organización. Llamativamente, el despido no fue sobre Luis. Por el contrario, recayó sobre la primera mujer que participaba e invitaba a otras a la organización gremial y exponía en la empresa y en el sindicato su capacidad de agencia política. Vale aclarar que Luis contaba con mayor antigüedad en la fábrica. Nayra había pasado recientemente el periodo de prueba. Tal vez ello haya sido ponderado por la patronal.

Cabe destacar que, a pesar del despido, la elección siguió su curso. En diciembre de 2006, a través de una votación en la que participaron alrededor de 90 trabajadores/as, Luis y Emilce se erigieron como delegados/as de CAI. Sobre la elección, en la sentencia, no figura ningún tipo de detalle. Durante el mandato, el vínculo entre los/as delegados/as fue conflictivo.

Los/as delegados/as vencedores/as estaban ligados/as uno a la UTC y otra al S.O.I.V.A. Incluso en distintos boletines de la UTC se escribía contra la delegada: “se persigue al delegado que reclama y se premia a la delegada chupamedia (...) se dio un

pasito adelante en el último año, máxime si se tiene en cuenta que una delegada está pintada” (UTC, Año 1, N° 2, 08/10/2007). La persecución a Luis por parte de la patronal fue denunciada desde el primer boletín de la organización (UTC, Año 1, N° 1, 08/09/2007). También se hizo referencia a la participación de Luis en “memorias y balances”, las asambleas anuales del S.O.I.V.A. donde se convocaba a los/as delegados/as de distintas fábricas. El boletín asentó que el delegado debió “salir escoltado para que los chupamedias no lo agredieran” por pedir que S.O.I.V.A. se movilizara por un aumento de salarios (UTC, Año 1, N° 3, 26/11/2007). La oposición entre el S.O.I.V.A. y la UTC, expresada en Emilce y Luis, cobra mayor sentido a la luz del contexto descrito al inicio del presente capítulo. Luego de la crisis del 2001 surgieron comisiones sindicales ligadas a partidos de izquierda o a activismos asamblearios que disputaron al sindicalismo tradicional (Abal Medina, 2011).

El mandato sindical de Luis y Emilce transcurrió durante el 2007. Tener representación colectiva fue un punto de quiebre para las condiciones y experiencias de trabajo en la fábrica. A partir de ello, hubo dos transformaciones centrales vinculadas con la modalidad de pago y con la extensión de la jornada laboral. El salario pasó de ser por hora a realizarse a través de un haber fijo mensual. La nueva modalidad les garantizaba cobrar un salario fijo mínimo y dejaba atrás las diferencias de montos percibidos por realizar la misma tarea. El control de la productividad, no obstante, continuó a través de la medición de operaciones diarias y los premios. De igual manera, lograron avanzar hacia la imposición de la jornada laboral establecida en el CCT vigente y el horario se vio reducido considerablemente (de 11 a 9 horas diarias). En consecuencia, la posibilidad de trabajar los sábados comenzó a ser opcional, a modo de horas extras. También se implementó un comedor y comenzaron lentamente las recategorizaciones de acuerdo al CCT (UTC, Año 1, N° 2, 08/10/2007).

Las transformaciones a partir del proceso de organización fueron contundentes. Sin embargo, en la vida cotidiana de la fábrica continuaron algunas problemáticas. Además, las nuevas reglas no fueron cumplidas en su totalidad ni en todos los casos. Esto fue especialmente llamativo en relación al horario. Según figura en la causa, solo un grupo reducido de personas trabajó las nueve horas que indicaba el CCT: “los que se pusieron firmes en que se puedan cumplir los términos del CCT” (Sentencia, Id SAIJ: FA07997543), afirmó Luis. Uno de ellos/as, que se encontraba en el periodo de

prueba, fue despedido por exigir el horario estipulado. “Hay diferencia entre la gente que trabajó tres meses y los que no superaron los tres meses. El temor de los compañeros de trabajo es que (...) quizá los echen” (Sentencia, Id SAIJ: FA07997543), agregó Luis. Es decir que la situación era aún más delicada para los/as costureros/as *nuevos/as*, quienes podían ser despedidos/as sin causa por encontrarse en periodo de prueba. En este sentido, en el boletín citado de la UTC se denunciaba: “la patronal abusa del contrato de prueba, sigue el despido arbitrario de contratados” (UTC, Año 1, Nº 2, 08/10/2007). La rotación de personal anteriormente analizada contribuyó al disciplinamiento concreto del colectivo de trabajadores/as.

Para los/as delegados/as, y en particular para Luis, continuaba el hostigamiento. En el cuarto boletín de la UTC, publicado en marzo del 2008, se incluyó un recorte titulado “La patronal quiere que haya solo delegados chupamedias”, donde se denunciaba que las condiciones de trabajo en CAI estaban empeorando (reducción de premios, despidos a los/as que no alcanzan la productividad, maltratos de Ivana):

La persecución al único delegado que se preocupa por los trabajadores es intensa. No se le permite que recorra las líneas, oriente a los compañeros e intervenga frente a los atropellos como establece la ley (...). Es muy claro que la patronal está haciendo una feroz campaña para que Luis no sea más delegado. Si hay delegados tienen que ser obedientes y chupamedias de la patronal como ya sabemos quien. (...) la jefa del personal se niega a darle cita al delegado para que lleve sus reclamos. (UTC, Año 2, Nº 4, 11/03/2008)

Para ese entonces, habían transcurrido unos meses desde la culminación del mandato del delegado (12/2007), pero a través del boletín es posible inferir que el S.O.I.V.A. no volvió a convocar a elecciones. En cuanto a Nayra, se desarrolló el juicio y la jueza concluyó en la sentencia que el despido fue discriminatorio y derivó del desarrollo de actividades de carácter sindical. Por tal motivo, dictaminó su nulidad y en septiembre de 2007 ordenó su reinstalación en el empleo, así como el resarcimiento material por los daños y perjuicios. La intervención del Estado a favor de los/as trabajadores/as despedidos/as volverá a encontrarse a lo largo de los conflictos. Luego de la reincorporación, Nayra trabajó por un breve periodo en CAI hasta renunciar:

Después volvió y le pagaron todo retroactivo y no sé qué, y renunció. También juegan con eso, ¿viste? Por suerte acá, por lo menos pudimos dejar una jurisprudencia que después le va a servir a cualquier laburante de cualquier rama. Pero la compañera volvió, y en vez de volver súper

fortalecida, cobrar los salarios caídos, súper fortalecida y ser la delegada, agarró toda la guita y no sé qué, agarró más guita [silba, sonido que expresa su partida], nos vemos, se fue. Se desgastan mucho los delegados, de afuera se desgastan mucho porque las traiciones cotidianas de los compañeros, tenés que tener ganas, tenés que tener perspectiva. (Ezequiel, marzo de 2018)

Retomé el recuerdo y la interpretación de Ezequiel debido a que, como he adelantado, no cuento con el testimonio directo de Nayra. Tampoco puedo reconstruir parte de su punto de vista mediante las fuentes judiciales porque, obviamente, fueron anteriores a su reincorporación. La ausencia de su testimonio limita esta parte del análisis sobre lo que pasó luego de su regreso, situación que reconstruyo a través de un testimonio mediado por Ezequiel.

Esta estrategia patronal narrada por el entrevistado, ofrecer dinero a los/as trabajadores/as más disruptivos/as para que renuncien, no habría sido una excepción. Está en relación con otros análisis del periodo como el de Paula Abal Medina y Karina Crivelli sobre el supermercado Walmart, en el cual la historia gremial, de manera similar a CAI, “está plagada de despidos por discriminación sindical, reincorporaciones forzadas, extorsiones, intentos de cooptación, estigmatizaciones, deterioro de las condiciones de trabajo como castigo a los delegados y adherentes” (2011: 49).

Al respecto de la jurisprudencia que señala Ezequiel, varios/as investigadores/as del campo jurídico (Frankel, 2012; Mansueti, 2008; Morales, 2010) coincidieron en que la sentencia de Nayra formó parte de un conjunto de fallos de principios del corriente siglo relevantes para la jurisprudencia laboral nacional debido a que sentaron antecedentes en torno a la reinstalación de trabajadores/as. El eje común fueron los despidos de trabajadores/as, sin personería gremial, por ejercer derechos sindicales. En este sentido, subrayo el hecho de que Nayra fue reincorporada aunque no era delegada y, por lo mismo, no contaba con fueros sindicales.

De acuerdo a lo que señala Ezequiel, a pesar de los estrechos vínculos establecidos con La Alameda, ni Luis ni Nayra continuaron ligados/as a la organización, y esto lo explicó por el “desgaste” que significaba ser delegado/a. Desde su visión, la renuncia de la costurera se sustentó en motivaciones económicas, por cuanto habría recibido dinero de la empresa para hacerlo. Los fluctuantes vínculos entre los/as activistas de

CAI y la UTC coinciden con el análisis realizado por Sergio Caggiano (2014) respecto a las luchas en la industria textil. Según el autor, las relaciones de la UTC con los/as costureros/as migrantes suelen ser discontinuas, por lo cual es recurrente que “entran y salgan” de ella. Uno de los argumentos que encontraban los militantes de La Alameda para justificar la situación es que “los bolivianos” tendrían una tendencia a la autoexplotación. El autor señala que la UTC, al convocar a los/as costureros/as, ponía el acento en la explotación y en los derechos que tenían como trabajadores/as, pero dejaba a un lado la etnia y la nacionalidad. Al no tener en cuenta las múltiples posiciones simultáneas que ocupaban los/as costureros/as migrantes, como Nayra y Luis, contribuyeron a una desconexión entre la organización y los/as supuestos/as destinatarios/as. Además los principales referentes de la organización — como Ezequiel (delegado de Soho) y Fernando (delegado de Sport Tech)— son argentinos (Caggiano, 2014).

Siguiendo las ideas de Caggiano, la actitud de los/as activistas podría pensarse como la manifestación de las dificultades de la organización para consolidar y perpetuar estos lazos. Además, recuerda Martín, entre los/as costureros/as de CAI había algunas “sospechas” sobre La Alameda basadas en el rumor de que buscaban “quedarse con las máquinas” de las empresas. Estas ideas que circulaban de manera general en el gremio fueron mencionadas también por Ezequiel en la entrevista: “tenemos que estar una hora contándoles que nosotros no hacemos esto porque nos queremos quedar con su fábrica” (Ezequiel, marzo de 2018). Es probable que algunos/as activistas hayan visto de mala manera los vínculos de los/as delegados/as con la organización, lo que podría también haber influido en el distanciamiento.

Luis continuó organizándose y reclamando para que se cumplieran los derechos laborales en CAI hasta su renuncia, cuya fecha es imprecisa en el recuerdo de Martín, pero puede reconstruirse entre mediados y finales del 2008. Esto sucedió luego de que el personal de seguridad, a partir de una indicación de Losz, le pegara en el horario de ingreso, en la puerta de la fábrica y delante de sus compañeros/as —quienes ingresaron a trabajar sin intervenir—. Dado que la golpiza se dirigió hacia el delegado, en las inmediaciones de CAI y en el horario de entrada, fue vista por decenas de trabajadores/as que conocían a Luis. Considero que ello expresa su intención ejemplificadora hacia el resto de los/as costureros/as, con el fin de impedir acciones

de resistencias en el lugar de trabajo como las que encabezaba Luis. Además, visibiliza nuevamente que el poderío patronal excedía a las fronteras internas del taller.

La mayoría de sus compañeros/as pasaron, sin decir nada. El despido de Nayra y posteriormente su renuncia habrían desmotivado la participación gremial de los/as activistas. En la sentencia, ella incluso contó que antes de ser despedida las personas ya se alejaban por miedo a las acciones patronales. En este sentido, el miedo a ser despedido/a podría ser uno de los factores que explique la indiferencia. Tal vez hayan influido las sospechas antes señaladas respecto a los/as delegados/as por sus vínculos con la UTC. El clima de tensión y persecución que se vivía en CAI seguramente haya impactado en los espacios de sociabilidad y en los lazos de solidaridad, que también se vieron afectados/as. El ataque a Luis y su posterior “renuncia” (motivada por el uso de la fuerza), ocurrida en la sede de San Blas entre mediados y fines del 2008, evidencia, de la manera más cruda, la persecución que recibían los/as activistas.

3. Segundo conflicto colectivo de CAI

3.1. El camino hacia la elección de delegados

Luego del “despido” de Luis y de los/as activistas (2008), entre los años 2009 y 2010 se abrió una etapa de transición en cuanto a los conflictos analizados. El proceso de organización anterior quedó coartado y el S.O.I.V.A. volvió a designar delegados alineados a la patronal. Sin embargo, en paralelo comenzó a desarrollarse un segundo proceso de organización política que derivaría en la elección del 2011.

Haber presenciado la golpiza a Luis marcó un antes y un después en la historia de Martín en CAI y resulta crucial para comprender su posterior participación política. En lugar de amedrentar su interés en la organización gremial, el ataque patronal lo estimuló, debido a que motivó una desnaturalización de las condiciones de trabajo y de la organización política que primaban en la fábrica (Gorbán *et al.*, 2011):

Yo era más reacio inclusive que otros porque lo mío era ir a trabajar, cumplir las horas, volver a casa y continuar con lo mío. Había compañeros que eran más comprometidos con lo que es la organización. (...) Y una mañana yo estoy llegando al trabajo y veo que al compañero ese que se comprometía bastante con los trabajadores, el dueño de la

fábrica Sergio Losz y dos de seguridad que eran dos patovicas lo pegan en la esquina. Lo pegan y lo dejan tirado. Yo estaba llegando a trabajar, seis de la mañana, estaba amaneciendo, era invierno, recuerdo. Me quedó la imagen y todos los compañeros pasaban por al lado, como que no pasa nada. Yo lo vi y “¿qué pasó?”, le digo. “Y, me patotearon, el dueño de la fábrica”. “¿Y por qué pasó eso?”. “Porque yo me estoy organizando”... una cosa así me cuenta relacionada con la política. “¿Para qué te metés en esas cosas? Que cada uno haga su laburo”, era el pensamiento mío en ese momento. Y lo dejé sentado ahí en una puerta y me fui. Y todo ese día estuve pensando “¿cómo puede ser? El tipo está intentando de organizar y que las cosas marchen de una manera y encima le cagan a palos y nadie dice nada cuando pasan por ahí”. Pasó un par de semanas y el tipo desapareció. (...) Entonces yo ahí empecé y dije, “de alguna manera no tiene que seguir pasando esto”. Y empecé a hacer el camino sin darme cuenta desde lo social, digamos. Empecé a hablarle a los compañeros, y siempre me decían “no te metás, te van a cagar a palos como a Luis”. Y así empezó toda la organización, de a poquito, de a poquito. Yo no sabía lo que es el sindicalismo en ese entonces y lo mío era más social creo, más humano. (Martín, marzo de 2018)

Las advertencias de sus compañeros/as hablan de, por un lado, la resonancia que había tenido aquel episodio entre los/as costureros/as y, por otro, que en muchos casos sí cumplió con su función disciplinadora.

Entre 2009 y 2010 se desarrollaron las dos mudanzas de CAI. El último traslado para ampliar la planta no implicó por sí mismo reducción de personal, por el contrario, aumentaron la cantidad de contratados/as. Sin embargo, varios/as entrevistados/as coinciden en que fue un momento de ofensiva durante el cual la patronal aprovechó para despedir al grupo de costureros/as considerados/as “conflictivos/as”, quienes habían participado del proceso anteriormente descrito. Este fue un periodo relativamente próspero para la empresa en el que aumentó la producción. Como he analizado en los Capítulos 1 y 2, este ascenso se insertaba en un contexto económico más amplio que incluía a la industria textil. Para los/as costureros/as, en cambio, la ampliación del taller significó la profundización de las malas condiciones laborales entre las que destacaban problemas con los sueldos, incrementos en el control de la productividad, mayores suspensiones y malos tratos.

Cansados/as de las nuevas condiciones y del infructífero diálogo entre Losz y los/as delegados/as alineados a la patronal, un grupo de costureros/as empezó a reunirse por fuera de la fábrica con mayor asiduidad a conversar sobre las problemáticas que

vivían en CAI. Entre ellos, además de Martín, se encontraban Diego¹⁰³, costurero argentino, y Conrado, costurero boliviano. De manera similar a la organización anterior, los primeros intercambios de pareceres ocurrieron principalmente en la cancha de fútbol o en encuentros en pizzerías y bares:

Pero fueron muchas cosas, una tras de otra, una tras de otra, que la gente misma se fue cansando, se fue cansando. Y, como te comenté, que como la mayoría se juntaba, se hacían grupo. Los que iban a la tarde ya. Y, bueno, los bolivianos se llevaban bien con los peruanos y hacían su grupo. Y sí, se alquilaban su sector, que alquilaban cancha y alquilábamos las canchas ahí, íbamos a jugar a la pelota, compartíamos cerveza, gaseosa o comíamos pizza. Bueno, ahí, vos sabés que está la charla del laburo y sobre todo eso. Entonces, la queja de la gente. Y, de a poco, se fue armando grupito, grupito, grupito y organizándose. Y donde, yo, una vez, también fui. Bueno, yo iba a jugar a la pelota, pero no participaba mucho de esa clase de reunión. Pero, después, una vez fui a compartir, a ver qué pasaba, y solamente fui a escuchar nada más. Y, realmente, vi, que algunos hablaban, se quejaban (...) Había mucha queja de todo y como, de a poco, se fue organizando. Entonces como que yo, también. A mí, hay cosas que no me gustaban, también, que me fueron chocando de la empresa. Y, bueno, se fue organizando y, de a poco, me fui metiendo. Fui hablando a Martín, a mucha gente que estaba así, un poquito que hablaba y se expresaba sus malos momentos. Y, que había que organizarse, ver qué se puede hacer. Habría que llamar al sindicato. Y, bueno, de a poco, de a poco se fue dando y, bueno, eh... yo también me fui metiendo a pleno. (Diego, noviembre de 2019)

En la práctica, y en su memoria, se expresaron algunas de las clasificaciones basadas en la condición migratoria anteriormente analizada: “los bolivianos se llevaban bien con los peruanos y hacían su grupo”. No es difícil imaginar que entre las confluencias de pensamientos político-gremiales se entretejeran identidades comunes a raíz del origen migrante. Por sobre las diferencias, el encuentro en torno a los malestares vividos en la fábrica contribuía a que en este grupo inicial confluyeran costureros bolivianos, argentinos y peruanos. Nuevamente, la organización política parecía constituirse como una iniciativa masculina, pero las mujeres estuvieron presentes desde el inicio:

M: Siempre viernes todos a la cancha, vamos a jugar. Y ahí se tiraban a la cara “no, vos, pero eres chupamedias, vos sos un botón”. Bueno, como que se fue filtrando, digamos, que un grupo de gente quería organizarse.

¹⁰³ Diego nació en 1985 en Salta, capital de la provincia argentina homónima, y migró (por segunda vez) en el 2003 al Gran Buenos Aires. En 2008 ingresó a CAI en la categoría de ojal y botón, donde trabajó por cuatro años.

A: Y ahí las mujeres, ¿cómo hacían? porque no iban a jugar.

M: Iban las mujeres. No a jugar, iban a chusmear. De ahí, nos reuníamos en COTO, si no, o en la cancha. Después era la plaza y ahí fue el anuncio de la estructura sindical. (Martín, septiembre de 2019)

Luego de meses de charlas, decidieron tener delegados/as gremiales con el objetivo de lograr avances más contundentes. En ello también influyó la memoria colectiva, dado que la primera elección estaba presente en la planificación de la nueva elección: “hay un antecedente que ya hubo un delegado. Ya habían hecho elecciones, entonces, lo podíamos lograr, hacer las elecciones llamando al sindicato” (Diego, noviembre de 2019). Es decir que la posibilidad de elegir delegados/as se articuló, a partir de varias urdimbres, con el proceso político anterior.

En la preparación de la elección de delegados/as, nuevamente, tuvo un rol protagónico la UTC y, en particular, Ezequiel y Fernando, quienes les plantearon a los/as activistas una serie de pasos a seguir. Esto condice con el objetivo que tenía la UTC de capacitar a los/as costureros/as para la defensa de sus derechos (Pascucci, 2010). Es de destacar que dicha organización disponía ahora de mayor influencia entre los/as trabajadores/as del gremio que en el conflicto anterior, debido a que en 2009 habían ganado las elecciones de delegados/as de varias fábricas, entre ellas, Sport Tech, Cayna, Guilmer y Spring (Pascucci, 2010b). Sus recomendaciones acerca de cómo llevar adelante la elección resultaron relevantes, e incluso pusieron a disposición de los/as activistas un escribano en caso de necesitarlo.

Para poder realizar la elección, debieron concurrir varias veces al sindicato porque desde el S.O.I.V.A. dilataban la situación y no convocaban. Hasta que un día los/as activistas, según las recomendaciones de los militantes de la UTC, “amenazaron” a representantes del sindicato con realizar la elección sin su apoyo en la puerta de la fábrica y a mano alzada. El sindicato terminó poniéndole fecha a la votación, en la cual se presentó otra lista de costureros/as alineada a la patronal que compitió contra el grupo que se estaba organizando:

Se enteró eso la patronal, se enteró eso el sindicato y mandó. Y cuando mandó, hubo como una etapa como en las elecciones nacionales, de que tenía que haber un frente. Y aparecieron frentes de todos lados. Apareció un frente de la patronal. Donde tenía volantitos, tenía todas las cosas. Era bonito, pero ese tipo no lo puede hacer solo. Alguien le está pagando esos afiches, esos volantes. Tiene que haber algo, un trabajador no hace eso. Y

en la fórmula estaban esos dos personajes que eran siempre los mismos. Y, aun así, nosotros dijimos “vamos a hacerlo”. (Martín, septiembre de 2019)

Es decir que se postularon dos listas: una ligada a la conducción del sindicato y la patronal y otra de activistas cercanos/as a la UTC. La lista de activistas estaba conformada por tres varones, dos de ellos bolivianos y uno argentino. La lista del S.O.I.V.A. estaba integrada por una costurera argentina mujer, un costurero chileno varón y un costurero varón boliviano que “no se mostraba mucho” (conversaciones informales con Martín, agosto de 2021). Que las dos personas más activas de la lista del sindicato fueran una argentina y un chileno, seguramente también haya influido en el limitado poder de convocatoria frente al resto de sus compañeros/as.

La lista de activistas ganó por una amplia mayoría de votos. Sin embargo, durante el escrutinio los/as representantes del sindicato intentaron impugnar la elección argumentando que había más votos que personas. Finalmente, luego de una fuerte discusión, volvieron a contar los sobres y validaron la elección: Martín, Diego y Conrado fueron elegidos delegados sindicales. De acuerdo a Martín, además de los miembros de la lista, había un núcleo de costureros varones que los apoyaba: “alrededor de nosotros había otros compañeros, bastante blindados, que nos protegían y nos cuidaban y nos defendían. Así, a capa y espada”(Martín, septiembre de 2019). La retórica masculina en términos de poder y potencia asociada a la actividad gremial, al igual que la identificación entre conciencia militante y cualidades de hombría, se pueden rastrear de manera histórica en las narrativas obreras de otros gremios, tanto feminizados como masculinizados (Scheinkman, 2021).

Las disputas de los/as activistas no solo fueron con la patronal, sino también con la conducción del S.O.I.V.A, que dificultó de distintas maneras la elección de delegados/as ajenos/as al sindicato. “Teníamos que pelear con el sindicato y teníamos que pelear con la patronal”, resumió Martín en la entrevista (Martín, marzo de 2018). El rol del sindicato en CAI no es excepcional ni aislado. Como muestra el libro coordinado por Abal Medina y Diana Menéndez, durante la primera década del corriente siglo, en distintos espacios laborales los sindicatos “actúan más cerca de las necesidades del capital que de los trabajadores” (2011: 13). La orientación del S.O.I.V.A. en los dos conflictos no fue particular de este caso de estudio, sino que se condice con un programa más general que tendió a cuidar intereses empresariales

(Egan, 2014). En CAI, lo hizo mediante acciones en pos de detener los procesos de elección de delegados/as y la participación de los/as activistas en ellos, lo cual contribuyó directamente con los intereses de la patronal de la fábrica.

3.2. Los/as activistas y sus demandas

A los pocos días de la elección, Conrado renunció a su puesto de trabajo y a su cargo como delegado. Según Diego (noviembre de 2019), tomó esa decisión porque prefirió priorizar los estudios universitarios que realizaba en paralelo a la costura. En la práctica, su cargo no fue reemplazado por nadie más y esto representó una sobrecarga para los otros dos delegados.

Martín y Diego eran los principales vehiculizadores de los reclamos, pero no estaban solos. Con el correr del tiempo se fueron incorporando más activistas al proceso de organización gremial en marcha y, en particular, las mujeres comenzaron a tener mayor participación. Alrededor de 50 personas participaban activamente de las reuniones. Se había conformado, también, un grupo más reducido integrado exclusivamente por mujeres, entre las que se encontraban Marta y Miriam, encargado de distintas tareas de logística como juntar dinero destinado a folletos o volantes. Este grupo de mujeres, como analizo en el Capítulo 4, se había constituido previamente en torno a lazos de amistad que facilitaron su involucramiento político-gremial posterior. Además de la gestión del dinero, desplegaban sus propias ideas para solucionar los distintos conflictos y asistían a las reuniones que hacían los delegados con representantes de otras fábricas en la CTA y en La Alameda.

A diferencia del conflicto anterior, estas mujeres establecieron fuertes vínculos de amistad que desbordaron espacial y temporalmente a la fábrica, lo que también estimuló dicha participación política. Inclusive la cancha, un espacio antaño masculino, ahora era ocupada por trabajadoras. Las mujeres se juntaban a jugar al fútbol, salían a cenar y se quedaban por el barrio luego de la fábrica:

M: Íbamos a una canchita de 5 y allá jugábamos. Con jaula, con las de mesa, siempre había grupos y grupos.

A: ¿Hacían equipos de mujeres?

M: Sí, sí de mujeres [risas] (...) Y, bueno, después, nada, re amigas (...) Y esas cosas hacíamos, esas cosas eran muy lindas. Que más allá de los quilombos, nosotros siempre estábamos.

A: ¿Algún otro recuerdo tenés, así lindo de la fábrica?

M: Sí, eso de fuera de la fábrica, está lo del fútbol, en comer, en que todos los días nosotras siempre teníamos que estar sentadas en un lugar. Nos permitíamos una hora igual para tomar algo, ¿viste? Salimos de ahí transpirando, hablábamos del tema de que surge ese momento. Fantaseábamos todos los días. Todos los días hacíamos eso. Y el día, siempre, se prestaba con alguna novedad nueva de adentro, ¿viste? “Uy, ¿viste que fulano, viste que fulano, que hizo y a él lo echaron por qué no sé qué hizo con la máquina?”. Siempre chusmerío de abajo subía arriba y de arriba iba para abajo, ¿viste? (Marta, mayo de 2020)

En un ensayo, César Ceriani Cernadas señala que los rumores y chismes unen a las personas y las separan de otros grupos, conformando “instancias donde se exponen relaciones de estatus y asimetrías de poder” (2017: 147-148). Estas conversaciones entre mujeres, que la entrevistada define como *chusmerío*, fueron de gran importancia para crear lazos de intimidad entre ellas y así contribuir a la sociabilidad femenina y la organización política. Como he analizado, en CAI se emplazaban distintas formas de control que dificultaban la sociabilidad entre los/as costureros/as y, especialmente, entre los/as de una y otra planta. A través del chisme, se desafiaban estos obstáculos y la información —quizás difusa, ambigua— subía y bajaba por los pisos. El chisme se construía así como una estrategia para enfrentar la desinformación que caracterizaba a la experiencia de trabajo en CAI.

De acuerdo con el citado autor, los chismes “tematizan valorativamente problemas sociales que son interpretados en su circulación” (Ceriani Cernadas, 2017: 148). Es decir, a través de ellos se emiten ideas y juicios de valor, en este caso, sobre lo que ocurría en la fábrica. De esta manera, circulaba información diversa sobre el trabajo en la fábrica, las suspensiones, los despidos, las peleas con la jefa de taller, encuentros o desencuentros entre compañeros/as. A través de los chismes se exponían las contradicciones de los vínculos sociales, las fragilidad de las relaciones y algunos temores colectivos (Ceriani Cernadas, 2017).

Cabe aquí la pregunta sobre la “verosimilitud” de aquellos hechos que se narraban. En su estudio etnográfico sobre las escuelas de la Policía, Mariana Sirimarco señala que los chismes diluyen los límites entre lo sucedido y lo imaginario: “Los chismes

expresan lo posible. Y es justamente eso lo que los vuelve socialmente significantes” (2017: 60). En este sentido, su importancia radica no tanto en ser una fuente de lo que sucedió en la fábrica, sino de lo que pudo haber sucedido.

Además de la importancia social y cotidiana del chisme que sostienen los/as autores/as citados/as, cabe incorporar al análisis la cuestión de género dado que en los testimonios se liga el chisme específicamente a las mujeres. Líneas antes, Martín —apelando a un sentido común que establece esta asociación— había aclarado que las mujeres iban a la cancha a “chusmear”. Cuando los varones “hablan” o se insultan en los partidos de fútbol, están organizando el gremio, haciendo política. En cambio, cuando las mujeres hablan, incluso acerca de los conflictos que se sucedían en la fábrica, están “chusmeando”. Localmente, a partir de la categoría de chisme se le quita su valor político —en un sentido restringido— a las conversaciones femeninas.

Cabe destacar que en el grupo de mujeres primaban las costureras argentinas y de mayor edad que el resto de los/as activistas, lo que abona la idea anteriormente sugerida de la organización de grupos de amistad y afinidad por marcadores de origen nacional y, en este caso, también la edad. Esta última cuestión no es menor. Dichas mujeres tenían hijos/as adolescentes o jóvenes, es decir, demandaban menos horas de cuidado y ello les permitía disponer de tiempo para las actividades políticas.

De acuerdo con los delegados, que estas mujeres fueran de mayor edad conducía a que se comprometiesen con las luchas que desarrollaban y, al mismo tiempo, inspiraba cierto “respeto” en el resto de los/as costureros/as:

Había mujeres. (...) Eran mayores y eran las que nos daban más confianza esas personas mayores. A la hora de pelearla, iban al frente. Me acuerdo que cuando tuvimos el conflicto que a Diego le golpearon la mano, se levantaron las señoras, amén de su trabajo, y fueron a encarar. Y “cómo pueden hacer esto”, empezaron a gritar. Y los demás empezaron a levantarse. (Martín, septiembre de 2019)

Durante el año que duró su mandato, Martín y Diego continuaron con el trabajo de costura y recibieron distintos tipos de consultas de parte de sus compañeros/as. Entre las principales mencionaron aquellas referidas a las suspensiones, al maltrato de la encargada, a las diferencias en los recibos de sueldo y a las autorizaciones médicas. Pese a tener momentos de la semana específicamente dedicados a la comunicación con los/as costureros/as, también eran interrumpidos durante el trabajo de costura o en

los minutos de descanso. De acuerdo con la percepción de Diego, a cada paso que daban en la fábrica se cruzaban con un/a costurero/a que les preguntaba algo. Sin embargo, no todos los reclamos los recibían en la fábrica:

M: Siempre era por fuera de la fábrica, la organización, la charla, porque por dentro de la fábrica hacer eso era como que exponerse mucho. (...) Y si se acercaban a mí era meramente para hablar trámites legales quizás, pero no para charlar o para plantear una queja o algo así. Al delegado, a decirle “compañero, mire que en tal área está siendo maltratada por el jefe de línea que no entiende que está embarazada”, no había eso, eso había afuera de la fábrica. Nosotros teníamos que juntarnos en ciertos horarios y días para poder escuchar lo que le está pasando.

A: ¿Eran reuniones?

M: Claro, los viernes en la cancha los varones, y reuniones espontáneas con pequeños grupos, 5 o 10 mujeres, en el patio de comidas de Coto o en la plaza de la vuelta. (Martín, marzo 2018)

Como respuesta y estrategia frente al incisivo control patronal, los/as costureros/as encausaban sus reuniones por fuera del establecimiento y esto da cuenta de que, a pesar de ser delegados elegidos “formalmente” y abalados por el sindicato, CAI continuaba siendo un espacio inseguro para el desarrollo de la organización política. Los partidos de fútbol entre varones, a los que asistían los delegados, seguían constituyendo espacios de organización. Algunas mujeres iban de manera más esporádica a “chusmear”. Con ellas se generaban otros encuentros netamente políticos “mixtos” entre los delegados y las trabajadoras. En la práctica, esto derivaba en que hubiera una división por género, los varones en la cancha y las mujeres en el espacio de comidas de Coto¹⁰⁴. Tal vez, si una delegada mujer hubiera participado en los partidos de fútbol femeninos la historia hubiese sido distinta.

Otro punto a destacar es que Martín ejemplificó las quejas que traían las costureras con el caso de maltrato de un jefe de módulo hacia una embarazada. Como he analizado en el Capítulo 4, los abortos espontáneos y los partos prematuros eran de las principales problemáticas que afectaban a las trabajadoras embarazadas. Estas

¹⁰⁴ El patio de comidas de Coto es percibido por los/as activistas como un espacio seguro en relación con el control patronal. Por este motivo, allí se realizaban algunas de las reuniones políticas. También fue el lugar propuesto por Ángel para realizar la entrevista. En cambio, la plaza en donde se convocaban algunos encuentros más grandes como las asambleas era un espacio considerado inseguro. Los/as activistas sospechaban que el control patronal se extendía hasta allí mediante empleados/as de seguridad o algunos/as costureros/as que pasaban por el lugar y luego informaban al dueño de la fábrica sobre quiénes estaban participando.

situaciones se conocían entre los/as costureros/as y aparecieron también en otras entrevistas. Lo llamativo es que no figuraron en ningún pliego de reclamos ni en las fuentes analizadas. Los accidentes de las embarazadas revistieron de distinta gravedad y, en muchos casos, derivaron en la pérdida del embarazo, cuestión que pareciera prioritaria para incorporar en un contexto de lucha. Sin embargo, no sucedió.

Los efectos de trabajar nueve horas sentadas en la máquina o paradas en las mesas de control de calidad sobre la salud reproductiva de las mujeres no fueron los únicos invisibilizados. Como he señalado anteriormente, se sumaban otros malestares “femeninos”, principalmente vinculados con las suspensiones derivadas de las tareas de cuidado y sus consecuentes disminuciones salariales. Algo similar ocurría con las problemáticas relativas a los acosos, frecuentes en este tipo de espacios de trabajo (Delmonte Allasia, 2020a), que apenas llegaban a oídos de los delegados. Estos no sabían de qué manera proceder:

A: ¿Tuvieron algún tipo de acoso adentro de la fábrica?

M: Sí, bueno me contó... bueno, habrá habido varios, pero son pocas las que se sueltan al ser yo varón. Me acuerdo que me contó, Clara (...) Y no pudimos encausarlo, digamos, no podíamos por donde entrarle porque era...

A: ¿Por qué había sido?

M: Creo que era por la toallita higiénica... No sé cómo me contó, de parte de uno de los administración fue. Uno de los jefes de personal. (...) Pero no pudimos hacer nada, poco y nada con este tipo de situaciones. No sabíamos cómo encaminarlo nosotros. ¿Cómo hacemos? ¿qué hacemos? Nosotros no sabemos. (Martín, septiembre de 2019)

En las fábricas de costura, donde muchos puestos jerárquicos son ocupados por varones (empleados de seguridad, jefes de módulo, jefes de personal, médicos), en ocasiones las relaciones de poder toman la forma de acosos sobre las mujeres, en distintos grados. A partir del relato de Martín, considero que algunas potenciales demandas de las mujeres referidas a acosos con motivo de género no llegaban hasta los delegados “por ser varones”. De esta manera, también quedaban excluidas de los pliegos de reivindicaciones.

Las investigaciones sobre materia laboral y derechos gremiales con perspectiva de género precedentes (Aspiazu, 2014; Pautassi *et al.*, 2021) señalan cómo el cuidado

resulta un obstáculo para la participación plena de las mujeres en la actividad sindical y en el trabajo. A partir de ello, los estudios de caso como el presente resultan claves para seguir profundizando acerca de los modos en que las desigualdades de género toman cuerpo y se expresan de manera particular en los lugares de trabajo analizados y en las luchas que se llevan adelante.

Pese a que constaté la presencia de las mujeres en la acción política desde los inicios de la organización colectiva, no registré que emergiera en el marco de las luchas gremiales la enunciación de una voz propia que diera cuenta de sus reivindicaciones particulares. De acuerdo con Marshall Sahlins, “la comunicación social constituye tanto un riesgo empírico como una referencia al mundo” (1997: 11). Constituyen *un riesgo* dado que los significados son puestos en práctica por personas singulares (es decir, de manera subjetiva) aunque, al mismo tiempo, tales improvisaciones dependen de *posibilidades de significación* determinadas cultural e históricamente. Para comprender la ausencia develada, es preciso considerar que los delegados, las voces dirigentes de los conflictos, eran varones, lo que contribuyó a que primasen en las demandas los planteos masculinos y quedaran por fuera los reclamos femeninos.

Continúa abierta la pregunta sobre la existencia o no de condiciones de posibilidad para desnaturalizar y visibilizar los acosos basados en desigualdades de género, los abortos espontáneos o su doble rol de madres y obreras, así como la oportunidad para que sus reclamos adquirieran un carácter colectivo. Más allá de las condiciones particulares de la organización política de la fábrica, puede haber influido un contexto social y político en el que las demandas feministas no se habían puesto aún en agenda pública, tal como pasaría pocos años después a través del movimiento de mujeres llamado “Ni una Menos” (Delmonte Allasia, 2020c). Según señalan Pautassi *et al.*, (2021), en el último tiempo —de manera incipiente— algunas empresas y sindicatos han implementado estrategias contra la violencia por razón de género y mecanismos de protección a las víctimas en los lugares de trabajo¹⁰⁵.

¹⁰⁵ En este contexto podemos situar el acuerdo firmado el 1/10/2020 entre la FAIIA y el FONIVA, fuera del periodo analizado, cuyo punto 13 aceptó incluir en el CCT vigente (CCT 746/17) el “Protocolo de acción para casos de discriminación, acoso y violencia hacia mujeres y personas LGTTTBIQ+ por razones de género, en el ámbito laboral”, denominado en el texto “Protocolo LGTBI”.

3.3. Martín y Diego

La experiencia de ser delegado estuvo marcada por la propia subjetividad e historia personal. A Martín, su actividad política le trajo distintos conflictos con su esposa Delia. Por un lado, disminuyó su salario y esto fue un aspecto negativo para ella, quien le recriminaba que su involucramiento político no significaba beneficios económicos para la familia: “Siempre me salía ‘¿qué ganas con esto, haciendo actividad sindical? encima no ganas, no te paga’. No, nunca le gustó” (Martín, agosto de 2019). La disminución salarial se debía a que solo percibía el sueldo básico (sin premios por productividad), ya que, por las actividades gremiales, no lograba realizar la producción que antes sí alcanzaba. En consecuencia, luego de un largo periodo ausente del mercado laboral, Delia volvió a trabajar¹⁰⁶. La disminución de ingresos de Martín en ese período contribuyó así al desmedro de su rol como principal proveedor del núcleo familiar. De acuerdo con distintos estudios, en la construcción de la “identidad masculina” los mandatos tradicionales sobre el varón-proveedor, ligados al desarrollo de un trabajo que permita la manutención de toda la familia, continúan vigentes en el período estudiado y resultan fundamentales en las decisiones de la vida cotidiana (Magliano, 2015; Rosas, 2013).¹⁰⁷ Por otro lado, a lo anterior se agrega que, durante el tiempo que participó gremialmente, Martín disminuyó considerablemente las horas disponibles para su familia. En ese entonces tenía dos hijas:

Yo dejé a mi familia esa etapa, abandoné prácticamente, abandoné a mi familia. Ponele que salía a las 5 o 4 de la mañana de casa porque tenía que hacer actividad, organización hasta la hora de ingreso en la puerta, tratando de hablar uno por uno con los que llegaban. Llegar a las 5 porque entrábamos a las 6 o a las 7 muchas veces, ¿no? El horario variaba, 6 o 7. Pero iba temprano y hacía lo mío y luego me ingresaba como cualquier trabajador a trabajar. Y salía a la tarde y hacía otra vez actividad sindical, gremial hasta las 10, 11 de la noche, digamos. Llegaba

¹⁰⁶ Desde que nació su primera hija, ella fue la encargada de los cuidados, junto a las tareas domésticas que ya realizaba. Cuando comenzaron a disminuir los ingresos de Martín, ella regresó al mercado laboral: se dedicó a la venta de productos cosméticos por catálogo y a la realización de *bijouterie* por cuenta propia, para lo cual puso una mesita en la vereda de su barrio donde vendía ambos productos. Estas tareas que resultaban relativamente fáciles de conciliar con el trabajo reproductivo, lejos de ser un ingreso complementario al salario de su esposo, fueron el principal sostén económico del hogar durante el periodo (2011/2013) en el que Martín fue delegado o estuvo desempleado. En un artículo anterior (Delmonte Allasia, 2021) he analizado la historia familiar migratoria y, en particular, los procesos de descalificación que atravesó Delia.

¹⁰⁷ Años atrás, producto de la sumatoria del trabajo en CAI con el trabajo por cuenta propia (arreglo de computadoras), el tiempo que pasaba con su familia también se había visto considerablemente reducido, pero no así sus ingresos (que aumentaban). En el relato de Martín sobre aquel momento no aparecía la idea de “abandono” de la familia.

a mi casa a la hora, mis hijas durmiendo, a la mañana durmiendo. Mi mujer era la que se encargaba en esa etapa de mis hijas. Por eso me vine acá [Bolivia] y estoy más cerca de ellas, mirándolas cómo crecen, porque esa etapa que hice sindicalismo dejé de lado mi familia, abandoné prácticamente. (Martín, marzo de 2018)

Las experiencias gremiales que Martín realizó en el ámbito laboral fueron posibles debido a que se desligó de las tareas de crianza de las hijas y de la reproducción del hogar, apoyándose en una división del trabajo legitimada que reparte de manera desigual las tareas de cuidado entre varones y mujeres. En vinculación con esto, el entrevistado interpreta que su experiencia sindical se tradujo en el plano personal como un “abandono” de su familia por las horas que le demandó tal actividad. En síntesis, considero que el sentimiento de abandono se puede ligar con la caída de los ingresos y el deterioro de su rol como sostén económico del hogar; con la disminución del tiempo que pasó en él, y con un componente afectivo, por cuanto no estuvo “cerca de ellas”.

Por su parte, Diego vivía con su novia, una mujer que en ese entonces trabajaba como promotora. En un principio ella estuvo de acuerdo con su decisión de postularse en las elecciones. Sin embargo, progresivamente la participación gremial trajo conflictos de pareja relativos al escaso tiempo que Diego estaba en su casa. Llegar a CAI desde Rafael Castillo, el barrio de la Matanza (Gran Buenos Aires, GBA) en el que vivían, le llevaba dos horas de viaje en colectivo. A las 13 horas diarias que implicaba el trabajo en la fábrica (entre jornada de trabajo y tiempo de viaje) se sumaban varias horas de reuniones y actividades gremiales por semana, por lo cual solía salir a las 5:00 y regresar a su casa alrededor de las 22:00. Al tiempo de ser delegado, se separó de su pareja:

Dejé muchas cosas de lado por ser delegado. Y, en un tiempo, eché la culpa, digamos, a tomar esa decisión. (...) Dejé también muchas cosas de mi casa, de mi pareja, también. Fue complicado porque, o sea, me requería mucho tiempo ser delegado por el tema de las reuniones (...). Pero me gustaba, no te voy a decir que no. En ese tiempo me gustaba. (Diego, noviembre de 2019)

Desempeñar el rol de representantes gremiales demandaba una considerable dedicación por fuera de la fábrica, lo que implicó modificar y resignar distintos aspectos de la vida personal. La experiencia de ser delegados, sumada a los conflictos que atravesaron en sus hogares, contribuyó a que iniciaran tratamientos psicólogos

para contrarrestar el desgaste mental que sentían. En este sentido, retomando estudios anteriores sobre prácticas sindicales, considero que tanto en la etapa previa a las elecciones como durante el año de mandato se produjo una fuerte “desestructuración de la cotidianeidad” (Abal Medina y Crivelli, 2011) para los delegados.

3.4. Las organizaciones

La desestructuración descrita también implicó encuentros por fuera de la fábrica, intercambios de conocimientos y cercanía con militantes de distintas organizaciones de izquierda. Durante estos meses, los/as activistas tuvieron reuniones con personas de la CTA, La Alameda, el Partido Obrero y Democracia Obrera¹⁰⁸. También establecieron contactos, por cercanía geográfica, con los delegados gremiales de Telefónica —vinculados a la CTA— y de Coto —Sindicato de Comercio—. Las reuniones en La Alameda les permitieron conocer delegados/as de otras fábricas de confección similares a CAI y así “abrirse” más allá de ella (Martín, marzo de 2018). Además de promover la formación política, en especial para los delegados que concurrían con mayor periodicidad, estos espacios eran lugares de sociabilidad en los que se modelaban las actitudes personales que deberían tener en su rol de delegados, como recuerda Martín:

Porque alguien me había dicho, cuando me había estado formando así para hacer actividad sindical, “Martín, coger y a comer lejos de casa, no tenés que hacer eso en la fábrica”. Sí, me acuerdo, “tienes que ser como un monje tibetano dentro de la fábrica. No puedes estar jodiendo con chicas, ¿dónde está el respeto si no?”. Yo mantenía esa línea siempre. Creo que fue Fernando (UTC) el que me decía eso (...) “porque los compañeros te miran, te ven. Si te compras una moto nueva o zapatillas nuevas van a decir que lo estás haciendo con plata del sindicato. Entonces, tenés que cuidarte de todo eso”. Yo nunca comuniqué a la fábrica que me estoy comprando una casa. Nunca, nunca. Tampoco conocían mi casa.

¹⁰⁸ Un punto a destacar es que en la búsqueda de fuentes sobre el conflicto encuentro que distintos comunicados fueron publicados en la página del Movimiento de Costureras Inmigrantes Bolivianas (M.C.I.BOL, ver en fuentes.) Lo llamativo es que el movimiento no aparece mencionado en las entrevistas. Por la asiduidad de las publicaciones, infiero que de alguna manera participaron del conflicto y hasta es posible que alguno/a de los/as activistas haya formado parte del movimiento. Sobre la agrupación, Caggiano (2014) escribe que se conformó en el 2009 con el fin de realizar capacitaciones sindicales, denunciar las condiciones de explotación y luchar en contra de la discriminación y por el respeto de los derechos laborales. De acuerdo con el autor, la organización no consiguió ampliar su capacidad de movilización.

Tampoco la conocían a mi mujer. En tantos años, nunca vino mi mujer a la fábrica como hacían otros compañeros.

Estos intercambios fueron centrales en la autoconstrucción de los costureros como delegados. Otros varones les indicaban cuáles eran las actitudes propias de “un buen delegado”, quien debía mantener el “respeto hacia las chicas”, forjando de esa manera la masculinidad.

La gran mayoría de los/as activistas de CAI no tenía experiencia previa en organización político-sindical. En este sentido, las reuniones constituían espacios de aprendizaje sobre leyes y convenios, pero también sobre las prácticas y cierta performatividad que implica la organización gremial. Entre ellos/as circulaba el “manual del delegado” provisto por la CTA (una especie de guía sobre las normas jurídicas laborales y prácticas sindicales):

La CTA me da las herramientas como para poder hacer el laburo del sindicalismo. Inclusive me acuerdo que me regaló textos donde tenía bien claro y resumido sin tanta vuelta lo que era una elección de delegados, cuántos tienen que ser, me lo leí todo, era como mi manual. Y algunos textos más me regalaron, me acuerdo, y me gustó. Frecuentaba siempre la CTA para sacarme cualquier duda. (Martín, marzo de 2018)

Los intercambios con la CTA, principalmente a través de su abogado Lucas, también contribuyeron a la gestación de la organización política en la fábrica. El acompañamiento de la central a los delegados se desarrolló en un momento particular de la historia de esa organización debido a que, un año antes, había firmado un convenio con la Central Obrera Boliviana (COB). Ese acuerdo impulsado por la CTA mostró la disposición a incorporar trabajadores/as migrantes bolivianos/as y promovió un proceso de debate en torno a la cuestión del trabajo en la confección (Caggiano, 2014). En este sentido, el seguimiento cercano que realizó la CTA del segundo proceso político en CAI, a diferencia de lo que ocurrió con el primero, puede haber estado vinculado a estas contemporáneas preocupaciones sobre el trabajo migrante y, específicamente, sobre la costura.

3.5. Primer despido masivo: la dignidad es puesta en juego

En ese entonces el clima de la fábrica y los vínculos con la patronal eran tensos. Martín recuerda: “El sindicato que nos había dicho que no quería conflictos y era la fábrica más conflictiva porque sucedían cosas que no tenían que pasar” (Martín, marzo de 2018). A pesar de los deseos de los representantes del sindicato, a pocos días de la elección, los delegados presentaron en el Ministerio de Trabajo y en el S.O.I.V.A. un petitorio que incluía una serie de reclamos. Para tratar algunos de los puntos, y apelando a las formas de negociación previas, los jefes de personal de la empresa intentaron hacer una reunión con un pequeño grupo de costureros/as por ellos seleccionados, dejando fuera a los delegados. En consecuencia, los delegados se acercaron a la oficina de personal y fueron “salvajemente maltratados” (comunicado, 28/04/2011). Entonces, decidieron hacer un paro de actividades que implicaba la detención de una parte esencial del proceso productivo, costura y control de calidad. Durante el paro se conformó en el taller una gran asamblea donde se discutieron las condiciones laborales, los salarios, las suspensiones, el sistema de “cacheo”, la comida en mal estado y el maltrato. La asamblea finalizó cuando Losz “irrumpió en la misma gritándoles ‘a ustedes, bolivianos, paraguayos y peruanos me los paso por el culo’ y agredió físicamente a uno de los delegados” (*Prensa Obrera*, 12/05/2011). Al día siguiente, mediante un telegrama de despido colectivo firmado por el jefe de personal, fueron desvinculados/as más de 40 costureros/as que participaron en la acción. Como respuesta, los/as costureros/as cortaron la calle de la fábrica durante todo un día (Foto N° 5), realizaron asambleas, escribieron dos comunicados e hicieron una manifestación en la puerta del Ministerio de Trabajo (Foto N° 6). En el corte de la calle Sanabria hubo policías, personal de Policía Montada y de Infantería (*IProfesional*, 02/05/2011). De acuerdo con el recuerdo de Lucas, quien tenía experiencia en conflictos gremiales, “la cantidad de fuerza policial que había en la puerta de CIA era impresionante” (Lucas, julio de 2016). La gran presencia policial, que parece desmedida en relación al conflicto, podría desprenderse de los contactos del dueño de la fábrica, un “peso pesado” dentro de la industria. Junto con Lucas, los/as activistas hicieron las denuncias por los despidos en el Ministerio de Trabajo.

Desde *el Ministerio*¹⁰⁹ se convocó a una audiencia y se dictó la conciliación obligatoria. Los/as despedidos/as reingresaron a la fábrica y el primer conflicto resultó así una batalla ganada para los/as activistas. Estas fueron las acciones directas de protesta que más cobertura mediática tuvieron en toda la historia de la fábrica (*AnRed*, *Crónica TV*, *La Alameda*, *IProfesional* y *Prensa Obrera*).

Anteriormente he analizado que en las entrevistas, principalmente de trabajadores/as argentinos/as, aparece la idea del “migrante”, en singular, como naturalmente “sumiso”, “cohibido”. Llevada al extremo, esta idea los/as culpabiliza por las condiciones de explotación en la fábrica. En los dos conflictos hasta aquí analizados, por el contrario, vemos costureros/as migrantes llevando adelante distintos tipos de acciones de protesta: parando la fábrica, realizando asambleas, cortando la calle, sosteniendo carteles, escribiendo comunicados, golpeando las puertas de las oficinas de personal, pintando, respondiendo reportajes de prensa, realizando denuncias en organismos públicos. Todas estas prácticas desplegadas por trabajadores/as nativos/as y migrantes tuvieron, al menos en momentos determinados, un interés común: luchar contra aquello que era percibido y experimentado como injusto y que, en algunos casos, ponía en riesgo la propia dignidad.

A pesar de que la participación gremial incluyó tanto a nativos/as como a migrantes, los insultos no recayeron sobre todos/as por igual. “Sergio Losz discriminador” (Foto N° 6) escribieron los/as costureros/as con aerosol blanco en la calle de la fábrica el día de la protesta, en referencia al insulto pronunciado por Losz horas antes durante la asamblea. El insulto fue dirigido específicamente a los/as migrantes, y esto se debe a que algunos de los maltratos ejercitados en la fábrica se asentaban sobre marcadores sociales de la diferencia basados en el origen nacional, en las fronteras entre lo nacional y lo extranjero.

De acuerdo con Sayad, en el mundo contemporáneo la migración es percibida como una “falta” tanto en un sentido literal —en cuanto ausencia— como en un sentido moral —es decir, entendida como incumplimiento— (Sayad, 1998, traducido en Gil Araujo, 2010). Siguiendo al autor, en el país de destino el/la migrante tiene su “razón de ser” en el trabajo (específicamente, en su cumplimiento), pero es la exclusión de lo

¹⁰⁹ En los relatos, el Ministerio aparece de forma monolítica: se lo referencia en cuanto institución, sin mencionar ninguna persona en particular. Lo mismo ocurre cuando se refieren al sindicato. En cambio, cuando se menciona a la CTA o a La Alameda se habla de personas específicas.

político, argumenta, la característica última que lo define: “el inmigrante, como no-nacional, es excluido de derecho de lo político” (2008: 104).

En términos patronales el acto de protestar seguramente fue visto con malos ojos pero, pareciera aún más reprochable en el caso de los/as migrantes sobre los/as que recayó el insulto. Esto se vincula al hecho de que la protesta y el ejercicio de la actividad político-gremial en ella implicada no se esperaba de todos/as por igual. Retomando las ideas de Sayad antes expuestas, podemos entender que el dueño de la fábrica exigiera hipercorrección de los/as migrantes, quienes, por su misma condición, no tendrían el derecho político de protestar: la protesta *legítima* (Sayad, 1999: 193) quedaría así reservada a los/as nacionales, únicos/as “autorizados/as” a entrar en conflicto. De esta manera, además de la protesta en cuestión a un grupo de costureros/as se les adicionó una falta primera, previa. La de migrar:

Lo que no significa que los conflictos eventuales de los que los inmigrantes serían partícipes (ya sea que tengan la iniciativa o que participen por propia voluntad) no sean “conflictos de clase”, sino que esos conflictos son para ellos otra cosa y más que eso. (Sayad, 2008: 106)

A partir de la lectura propuesta de Sayad, considero que para los/as costureros/as migrantes de CAI, el conflicto excedía el enfrentamiento entre capital y trabajo y tenía un “plus” desplegado sobre su condición migrante. La patronal se alimentó de las identidades (nacionales/extranjeros) que se construían en el colectivo obrero para alentar divisiones al interior del conjunto de trabajadores/as organizados/as en momentos de conflictividad. El insulto se realizó en medio de un intento de la patronal por dividir a los/as obreros/as seleccionado quien podía y quien no podía estar presente en las negociaciones.

A modo de respuesta, los/as trabajadores/as emitieron un comunicado que presentaba a los dos colectivos (“inmigrantes” y “argentinos”) escrito en tercera persona del plural: “fuimos agredidos”. Es decir que en él se apuntó a la unidad de ambos grupos. Las prácticas de resistencia (y los discursos en ellas implicadas) adquirieron así una especificidad propia en CAI que remitía al trabajador/a como persona migrante: la defensa de los/as migrantes se originó en la pertenencia al colectivo de trabajadores/as y la defensa de los/as trabajadores/as incorporó a la de los/as migrantes.

La unidad entre trabajadores/as provenientes de diversos países que se (re)construyó en el marco del conflicto sindical no estuvo libre de tensiones. Cuando Marta, costurera argentina y participante del grupo de mujeres activistas, recuerda la asamblea y en particular la escena del insulto, relata:

De hecho, él [Sergio] también está en la parte de que lo denunciarnos por discriminación. Fue cuando él se para frente a las doscientas personas del primer piso. (...) “Ustedes, me van a matar, pero yo los voy a matar, los voy a matar a todos porque a ustedes, negros de mierda”, dijo a todos los importados. Porque les dijo a todos los que estaban ahí, excepto a nosotras, las que estábamos ahí. Discriminó diciendo de que les mató el hambre a todos y que ahora estaban en contra de él, cuando les mató el hambre. (Marta, mayo de 2020)

En su discurso, la discriminación adoptó una forma racial: se habla de “negros”. Es decir que sobre “los importados”, como ella definió a los/as migrantes, se proyectaban nuevamente otras marcaciones —además del origen nacional— basadas en aspectos fenotípicos de las personas, construyendo así discursos racializantes. La entrevistada compartió la asamblea —espacio y práctica política— y varias ideas con “los importados”, pero en la memoria se separó de ellos/as por su condición de argentina y por autoperibirse “blanca”. De esta manera, mediante determinadas asignaciones nacionales y raciales analizadas en el Capítulo 2, se excluye a ella y a sus compañeras argentinas activistas del grupo discriminado: “les dijo a todos los que estaban ahí, excepto a nosotras, las que estábamos ahí”. En este sentido, sostengo que las discriminaciones, si bien surgen principalmente en espacios de poder y en el marco de relaciones de explotación, también se reproducen en relaciones más horizontales, entre pares. A pesar de la unidad que enunciaba el volante obrero, en las prácticas algunas divisiones del colectivo de trabajadores se hicieron más palpables. Estos discursos contra los/as migrantes atravesaron y se conjugaron con otras clasificaciones.

Además, me interesa destacar el rol de los cortadores en el conflicto, quienes tenían otro sindicato y sus propios delegados¹¹⁰. El día del despido, junto con los empleados de seguridad, se pusieron en la puerta como “una barrera” para que los/as

¹¹⁰ El rol del sindicato de cortadores, la UCI, en la historia de la fábrica era totalmente distinto al del S.O.I.V.A. Los cortadores tenían delegados y, en términos generales, mejores condiciones de trabajo. Asimismo, no desarrollaron conflictos colectivos con medidas de acción directa propios. De acuerdo con el recuerdo de Martín, durante su mandato tuvieron alguna reunión con los delegados de la UCI, pero no establecieron ningún tipo de alianza ni acción en conjunto. A excepción de aquel día, normalmente los cortadores no intervenían en los conflictos entre los/as costureros/as y la patronal.

costureros/as despedidos/as no pudieran volver a entrar. Las jerarquizaciones descritas entre los/as empleados/as de CAI tienen su lugar en los conflictos y hacen que, en ocasiones, el grupo de operarios mejor posicionado en la fábrica tome partido por la patronal al punto de poner el cuerpo para defenderla.

Fotos N° 6 y 7. Conflicto en CAI y protesta en el Ministerio de Trabajo



En la foto de la izquierda pueden verse las remeras del conflicto y leer parte de las inscripciones pintadas en el piso: “Sergio Losz discriminador” y “Remeras de payasos”. En la foto de la derecha, Martín aparece apuntado con una cámara y hablando a la prensa en la puerta del Ministerio de Trabajo. Está rodeado por activistas que sostienen carteles escritos a mano. Fuente 6: registro realizado por Martín, abril de 2011 / Fuente 7: registro realizado por militante del Partido Obrero, abril de 2011

En la memoria de los/as entrevistados/s, los sucesos de aquellos días aparecían desordenados y los detalles se presentaban de manera selectiva, sobre algunos momentos puntuales. Martín, quien fue uno de los protagonistas, recordó:

M: Hasta que me acuerdo que el conflicto que tuvimos con conferencia [de prensa] y todo eso fue cuando nos tocaron la ropa de trabajo. La ropa de trabajo, recuerdo, eran pedazos de tela que habían sobrado en la fábrica que a propósito los habían confeccionado como para denigrar al trabajador. No quiero ponerme en el papel de víctima pero era así, digamos. Eran pedazos de tela, retazos que se habían confeccionado. Cuando nuestro convenio decía que se tenía que dotar de ropa de trabajo que no denigre al trabajador y que se dote de dos prendas por año, una de primavera-verano, otra de otoño-invierno.

A: ¿Les hicieron los uniformes con los retazos que habían sobrado?

M: Claro, claro. Fue como gracioso porque te obligaban a ponértela y vos no querías, porque querías ponerte algo de un solo color. (...) Nos estás dando ropa de retazos que nosotros tirábamos todo el tiempo. (...) Todas esas cosas se juntaron y en algún momento cansaron al trabajador. (Martín, marzo de 2018)

En relación al recuerdo de Martín, en la foto N° 6 y en la cobertura audiovisual del conflicto realizada por Crónica TV¹¹¹ se pueden ver, extendidas en la calle, un conjunto de remeras del uniforme (algunas de dos colores) con la inscripción “CIA. Compañía Argentina de Indumentaria”. Abajo, escrito con aerosol blanco sobre el asfalto, “ropa de payasos”.

En su memoria sobre el conflicto, las condiciones de trabajo vinculadas con los salarios o las presiones en torno a la productividad eran puestas en un segundo plano. En cambio, la cuestión de los uniformes apareció como medular. Haber recibido estas remeras, desde la visión de Martín, fue la gota que rebalsó el vaso. No hay que olvidar que se trata de una fábrica de confección, por lo cual el costo de los uniformes era para la patronal mucho menor que en cualquier otra fábrica. Retomando las ideas de la historia oral (Portelli, 1989; Pujadas, 2000), me interesa detenerme en por qué, de todo lo sucedido en aquel conflicto, se recuerdan los uniformes. ¿Qué sentido tenían para los/as trabajadores/as? Los *retazos* son los recortes de telas sobrantes. Tener que vestir una prenda realizada con las sobras de la fábrica fue leído por un importante grupo de costureros/as como un insulto contra ellos/as. Lejos de valorar cierta reutilización que implicaba el uso de esas telas, en la percepción de los/as costureros/as sobresalía el sentido de “sobra” y esto desató un sentimiento de “furia”. Los uniformes de colores, repite Martín, “denigraban al trabajador”. Lo que estaba en juego era la propia dignidad.

La particularidad de la memoria del conflicto es que contiene una disputa con una fuerte carga simbólica. Así, las explicaciones de descontento no siempre se

¹¹¹ Parte de la grabación está disponible en YouTube y en la página de FB de trabajadores/as de CAI — además, fue facilitada por Martín—. Aquí fue utilizada como una fuente audiovisual del conflicto. En la noticia se entrevistó durante el corte a Martín, Ángel y a una costurera (que no dijo el nombre). Allí pude observar los carteles con mayor detalle que en las fotos. El más grande estaba escrito con aerosol negro sobre una tela que colgaba de un contenedor de basura y decía: “Queremos trabajo digno”. Otros, sostenidos por personas, enunciaban “basta de despidos”, “queremos trabajar”, “trabajo digno y no trabajo esclavo”, “salarios dignos”, “Sergio Lost discriminador” y “racista”. Algunos nombraban a las marcas para las que producía CAI: Olimpikus, Montagne, Kevingston, Mimo, Levis. Además, la cámara se acercó a un recibo de sueldo mientras el periodista le preguntaba a la costurera cuánto cobraban en la fábrica. En ninguno de los tres reportajes se hizo referencia a la ropa de trabajo.

encuentran en condiciones estrictamente económicas (Thompson, 1989) y los sentidos —en este caso puestos en la ropa— tienen su lugar. A pesar de las distintas fragmentaciones —nacionales, de género, por puestos de trabajo, entre activistas y no activistas—, durante los movimientos de protesta, los/as trabajadores/as supieron articular una unidad de acción que les permitió lograr ciertas conquistas.

3.6. Las conquistas y aquello que queda por fuera

Luego de la victoriosa reincorporación de los/as cuarenta despedidos/as y los dos delegados, y en el año que duró el mandato (entre 03/2011 y 03/2012), a través de distintas actividades los/as costureros/as consiguieron considerables mejoras en las condiciones de trabajo. Respecto a las luchas que se llevaron adelante y las que no, es de destacar que los delegados priorizaron como estrategia política ir por cambios “que se vean”, es decir, que representaran mejoras concretas para los/as costureros/as. El objetivo era fortalecer el vínculo con la mayoría —a quienes denominaban “las bases”—, aquellos/as que no formaban parte del grupo de activistas pero los/as habían apoyado a través del voto, muchos/as de los/as cuales habían participado de las acciones de protesta.

A partir de la mencionada denuncia que realizaron los delegados *al Ministerio* con anterioridad al despido, referida a la gran cantidad de producción que se les exigía por hora de trabajo en la máquina, el metodista de la fábrica y la encargada del taller comenzaron a pedirles una producción considerablemente menor (similar a la de dos años antes). A esto se le sumó que cada costurero/a pudo elegir la máquina en la que prefería trabajar. De esta forma, Ivana también disminuyó las amenazas de cambios de máquina como forma de extorsión para aumentar la producción. En su conjunto, estas transformaciones en torno a la productividad fueron sustanciales y repercutieron en la experiencia cotidiana de trabajo de los/as costureros/as. También lograron atenuar las intervenciones de Ivana cuando había algún conflicto entre trabajadores/as, especialmente aquellos que se producían entre el sector de máquina y revisado (descritos en el Capítulo 2):

Había una prenda que está fallada “porque la hizo aquella”. “No, porque aquella me dijo que la hizo aquella”. Un ejemplo, ponele, algo mínimo,

digamos. Pero, después sí, había puteada y qué sé yo, ¿me entendés? Entonces, con nosotros, cuando no estábamos los delegados, Ivana iba y, más o menos, veía y ella tomaba decisiones. (...) y decía: “Bueno, ¿sabés qué? esto se soluciona fácil. ¿Sabés qué? te voy a tener que suspender tres días” (...) después, cuando hubo delegados ella ya no podía venir y suspender así porque así, digamos. Ya, ahí, cada problema que se armaba nos tenía que informar a nosotros.(...) Y hay varios casos que no se ha llegado a la suspensión. (Diego, noviembre de 2019)

De esta manera, los delegados actuaban también como “mediadores” entre compañeros/as de trabajo, con el fin de apaciguar las represalias de Ivana.

Fotos N° 9 y 10. Escrache en el local de Kevingston



En la foto de la izquierda, tomada en el local de Kevingston con persianas bajas, hay dos personas con máscaras sosteniendo pancartas, en este caso, impresas. Por detrás, la bandera de la UTC. En la foto de la derecha, Ezequiel habla a la prensa. Está rodeado por activistas, algunos/a uniformados/as, con y sin máscara, que sostienen pancartas. Uno de los costureros muestra un sándwich abierto, de los que recibían en el comedor de la fábrica. Fuente: página web de La Alameda, junio de 2011

Otra de las luchas que llevaron adelante fue por los alimentos del almuerzo . A mediados del 2011 realizaron un “escrache” como forma de protesta (retratado en las fotos N° 6 y N° 7) en dos locales de Kevingston de la Av. Santa Fe (centro comercial de la CABA)¹¹². Esta actividad fue impulsada desde la UTC. La organización puso a

¹¹² La Alameda destacó que la única bandera presente en la actividad fue la de la UTC. De acuerdo con la crónica, sobre el final se entregó un petitorio al encargado de uno de los locales, “quien intentó desligarse de la extrema precariedad y violencia en CIA”. En Télam también se publicó una crónica (10/06/2011) y apareció allí la voz de Ezequiel, quien además de denunciar los salarios por debajo del CCT, habló de que en CAI los/as trabajadores/as vivían situaciones de “persecución sindical, acoso y discriminación racial”. La otra persona citada fue Martín, quien agregó a las denuncias el maltrato, el

disposición colectivos para trasladarse hasta el lugar y llevó banderas y pancartas impresas. Según la noticia publicada en su página web, titulada “Kevingston y Sergio Losz escrachados por ser explotadores y discriminadores”, participaron 200 personas. Allí denunciaron, además de los alimentos en mal estado y los salarios por abajo del CCT, que “Sergio Losz, ‘hace vivir a los obreros terribles condiciones de higiene y seguridad, a lo que se suma la persecución sindical, el acoso y la discriminación racial’” (La Alameda, 11/06/2011). En la organización previa de la actividad, algunos/as costureros/as manifestaron su temor a ser despedidos/as por su participación en ella. En este sentido, resolvieron que, los/as que quisieran, podrían llevar máscaras para no ser identificados/as por la patronal. Al escrache, además de las máscaras, llevaron los sándwiches que les hacían comer (Fotos N° 6 y N° 7). En consecuencia, por un tiempo, la patronal dejó de darles la comida durante el almuerzo:

Nos están tirando una feta de fiambre con un pan y listo. Y en nuestro Convenio Colectivo, ponele, que está estipulado un almuerzo de 15 pesos. Nos están dando un pebete de 5 pesos. No puede ser. Ahí, me acuerdo que durante dos o tres meses, nos cortaron hasta eso. Dijeron, “ah, ¿no quieren la comida? pues no se les va a dar”. Y no nos daban eso. Y a nosotros nos demonizaban. “Por culpa de sus delegados ya no tienen el sándwich, ni la manzana”. Los trabajadores se enojaban. Aguantamos y nos acomodamos también. “Bueno, si no podemos comer eso, nos traemos desde casa”. Se traía y los mediodías ya eran como una fiesta. Teníamos las cámaras ahí en el comedor. Había más y más y no les gustaba. Nos cortó y prohibido traer comida, “prohibido meter alimentos”. “¿Qué vamos a comer entonces?”. “Bueno, le vamos a dar la comida”. Ahí mejoró la comida. Inclusive, había un sector de la fábrica que ya no querían la comida. Prefiero que me paguen mis 15 pesos. “Bueno, hagámoslo a votación, porque también los compañeros hay una parte que quieren esta comida, que ahora está buena”. Era puré con milanesas, queríamos un menú mixto. Tampoco el Sheraton, pero bueno, que no sea el sándwich de jamón y pebete todos los días. Trabajar te da hambre. La patronal contrató a una empresa y nos daban, nos daban puré con milanesa. Estaba buena la comida en esa época. Mejoró bastante, la mayoría de los trabajadores, conformes. (Martín, marzo de 2018)

En la gestión del almuerzo influyeron factores que exceden a la alimentación en sí y estuvieron vinculados con las relaciones sociales que se establecían en la fábrica. El hecho de que cada trabajador/a llevara comida a su gusto propició un ambiente festivo y un espacio de encuentro. Compartir el almuerzo, de esta manera, contribuyó a

cacheo y las suspensiones por parte del dueño de CAI. En ambas noticias se justificó la acción de escrache a la marca remitiendo argumentos legales vinculados con la solidaridad que se estableció entre la marca y el fabricante de acuerdo a la Ley de Trabajo a Domicilio.

aumentar la sociabilidad entre los/as costureros/a y a percibir el comedor como un espacio propio. Se podría pensar en la constitución de una prácticas “fuera de la norma empresaria” (Palermo, 2012), aunque, en este caso, no escapaba al control empresario. Además, se desarrollaron actividades de cuentapropismo vinculadas con la venta de comida y algunos costureros/as y encargados/as de módulo comenzaron a llevar chipá, sopa paraguaya y bandejas de comida que vendían en el horario de almuerzo. Comer la misma comida en la fábrica que en la casa promovía cierta “domesticación del espacio de trabajo” (Leite Lopes, 2011).

Es evidente que el dueño de la empresa hizo un balance negativo de esta situación de encuentro, ya que, finalmente, prefirió ceder ante el pedido de los/as trabajadores/as: cambió de empresa proveedora y aumentó los costos de la alimentación. Esto me remite a la investigación de Leite Lopes (2011), quien muestra que en las usinas el despotismo y el control empresarial se proponían incidir hasta en el “tiempo libre” de la clase obrera. Si bien en CAI, a diferencia del caso brasilero, las viviendas estaban escindidas de la fábrica¹¹³, el almuerzo era el único tiempo de descanso dentro de la jornada laboral, del cual los/as trabajadores/as se estaban re-apropiando, lo estaban domesticando.

Otra transformación relevante fue poner fin al “sistema de cacheo”. Luego de la mudanza a la calle Sanabria, a partir de un robo de unos hilos por parte de una costurera, el control en el horario de salida aumentó. Los/as costureros/as debían ingresar a un cuarto en la entrada de la planta baja, que localmente llamaban “el cuartito oscuro”, y debían desvestirse (bajarse pantalones, sacarse zapatillas y buzos, levantarse las remeras, bajarse las medias) para que los/as empleados/as de seguridad viesen que no escondían nada entre sus ropas. Los argumentos patronales estaban vinculados con la sospecha del robo de prendas y también de insumos (hilos, etiquetas, etc.) debido a que algunos/as costureros/as se dedicaban a la confección por fuera de la fábrica.

Este control llevado a cabo en la frontera del adentro y del afuera de la fábrica, y envuelto en relaciones de desigualdad, constituyó una práctica disciplinadora de acoso que se extendió sobre los cuerpos de los/as trabajadores/as y contribuyó a aumentar la

¹¹³ En el caso que analiza Leite Lopes, la empresa le ofrecía las viviendas a los/as obreros/as, cercanas a la planta. Este “beneficio” favorecía que el “tiempo libre” de las familias fuese determinado por la autoridad de la usina, lo que contribuyó a la sumisión de los/a trabajadores/as (2011: 80).

autopercepción de vulnerabilidad. El mecanismo afectaba a varones y mujeres y se realizaba a partir de una división basada en el género. A las costureras las “cacheaban” las empleadas de seguridad y a los costureros, los empleados. En la dinámica laboral cotidiana, además, demoraba la salida de los/as trabajadores/as. Como pasaban de a uno/a, se hacían largas filas y podían llegar a estar más de una hora esperando, y eso era tiempo no remunerado. Reclamo mediante, para disminuir el tiempo se implementó un “semáforo” que seleccionaba quién debía entrar al “cuartito”, lo que redujo el número de trabajadores/as revisados/as:

Y era como en el aeropuerto que te tocabas el botón y si te tocaba rojo entrabas a una sala. Bah, no era una sala, era un cuartito. Entrabas ahí. Te revisaban y te hacían bajar los pantalones, levantar la remera para que no llevaras nada. Y, después, ya está, te ibas fichando. (...) Si no te tocaba el rojo para ir al cuartito ese, te tocaba verde que tenías que abrir la mochila y el otro seguridad te está mirando todo ahí, todo lo que tenés en tu mochila. Y ahí recién fichabas y te ibas. O sea, la hora de salida se dilatava mucho también. A veces, si tenías mala suerte, terminabas saliendo a las cinco, cinco menos cuarto. Porque te imaginas tanta gente haciendo fila, fichando. (...) El cuartito era muy chiquito, te digo que era dos por dos. Entraba uno de seguridad y vos. El de seguridad estaba sentado ahí, te revisaba así. (Alberto, febrero de 2021)

Finalmente, gracias a la realización de un volante donde se denunciaba la situación, repartido por el barrio y en la puerta de la fábrica, pudieron conseguir que se dejara de realizar el cacheo y que el control de la salida consistiese solo en mirar las mochilas.

Otros logros impactaron en la salud de los/as costureros/as. Según he analizado en el Capítulo 4, la empresa no brindaba ningún dispositivo para el cuidado de la salud como el barbijo para la prevención de enfermedades respiratorias, por lo que fue uno de los primeros pedidos de los delegados:

Cuando nosotros asumimos a ser delegados pedíamos, digamos, la ropa de trabajo, obviamente, el uniforme. Y estábamos desesperados siempre por el tema de barbijos. Pero, fue de los primeros días que nos dieron los barbijos. Pero, después, nadie lo usaba. Sí, había algunos que sí. (..) O sea, que sí, había que usarlo porque uno está aspirando. Te voy a decir que la cantidad de pelusa, polvillo y todo eso es impresionante. (...) Por ejemplo, donde vuela mucho más y es mucho más es la over. (...) La gente esa lo usaba a full. No te voy a decir que no, porque había gente que sí lo usaba. Pero, por ejemplo, en la recta no hay tanto polvillo que vuela porque la máquina no hace corte, solamente cose nada más. Pero, pero digamos en el ambiente, después de todo, sí hay.

Lo significativo es que, una vez conseguidos los barbijos, gran parte de los/as costureros/as no los usaba (incluso los propios delegados). A pesar de que el polvo volaba por toda la fábrica, solo se ponían los barbijos aquellos/as que trabajan en las máquinas que más polvillo largaban como la overlock. Más allá de las normas, las políticas empresariales o las intenciones gremiales, en el cuidado de la salud tienen su peso las formas subjetivas de apropiación de los elementos de seguridad. En este sentido, el reclamo marcó una distancia de clase en relación a la salud que enfrentó políticamente a los/as activistas con la patronal, pero ello se diluyó cuando obtuvieron los barbijos.

También respecto a la salud consiguieron, por ejemplo, que un médico asistiera a la fábrica de manera semanal y que se hiciera presente una camioneta con enfermeros/as para darles la vacuna antigripal. Ambas acciones fueron concretadas a través de la obra social sindical, dando cuenta de la creciente presencia del sindicato en la fábrica. Asimismo, luego de un accidente —por cierto, bastante frecuente— que sufrió un costurero en la máquina, y a partir de las disputas con la obra social que ello generó por la cobertura de los gastos, los delegados advirtieron que la empresa no estaba abonando los aportes a la ART, como indicaba la Ley General del Trabajo. Le exigieron a CAI que contratara una aseguradora y esto también se logró.

Por sobre las mejoras en las condiciones de trabajo descritas, una de las conquistas ponderadas fue el cambio en el trato hacia los/as costureros/as luego de la relativa victoria que representó la reincorporación de los/as despedidos/as. Disminuyeron de manera general los malos tratos que recibían (especialmente aquellos ejercidos por Ivana). Martín destacó que los/as comenzaron a tratar con mayor “respeto y cortesía”, como a “trabajadores organizados”. Definió este aspecto como el mayor logro y lo resumió en la siguiente afirmación: “habíamos logrado muchas cosas además de dignidad, que era lo más importante” (conversaciones informales con Martín, marzo de 2021). Esto me lleva nuevamente al conflicto por los uniformes: las disputas fueron más allá de tal o cual tela y dieron cuenta de la carga de sentido que se construía en torno a lo digno/indigno. Asimismo, el respeto que vivenciaron esos meses expresa que los delegados habían adquirido cierto grado de legitimidad, no solo entre sus pares, sino también frente a los mandos superiores.

Otro conjunto de cambios se vinculaban directamente con la organización colectiva. Por ejemplo, la incorporación de una “cartelera gremial” en las cercanías del comedor de la planta baja, donde iban comunicando la información dirigida a los/as costureros/as. Las relaciones con el sindicato se alteraron. Quienes días antes habían intentado impugnarlos, desde ahora debían considerarlos interlocutores válidos en el marco de las negociaciones con la fábrica. Martín destacó que, presionando, habían logrado la presencia del sindicato: “hasta conseguir que el sindicato se levante de su sillón y venga a representar como corresponde a sus trabajadores” (Martín, marzo de 2018).

La presencia del S.O.I.V.A. resultó contradictoria. Por un lado, como el delegado señala, implicaba el aumento de las formas de control por parte del sindicato hacia los delegados y activistas. Recordemos que el sindicato “no quería conflictos” y mantenía vínculos armoniosos con el dueño de CAI. Por otro lado, resultaba relativamente conveniente para los/as costureros/as debido a que era una forma de acercar y concretar los beneficios sociales dirigidos a los/as afiliados/as (entrega de útiles escolares, vacunas).

Durante este año, se incorporaron a las experiencias cotidianas una serie de prácticas colectivas que los/as activistas incluyeron como parte del repertorio de estrategias gremiales y que cooperaron a las conquistas enumeradas: realización de asambleas y votaciones, paros intermitentes de la producción, redacción y reparto de volantes y cartas. Estas tácticas de protesta implicaban interrupciones en el proceso productivo y, al mismo tiempo, demostraban la importancia de los/as costureros/as en la aceptación de las prácticas patronales para la continuidad de la confección (Soul, 2014). En el análisis de Julia Soul sobre las expresiones sindicales de los somiseros, la autora afirmó que en el movimiento obrero “la demostración del poder sobre el proceso productivo será el medio para reivindicar determinadas condiciones salariales, laborales o de vida.” (2014: 95-96). Siguiendo su idea, la demostración del control sobre el proceso de confección, a través de los reiterados paros, fue una estrategia gremial y no un fin en sí mismo. No obstante, hubo ocasiones puntuales en las que entre los/as activistas efectivamente se discutía el control de la producción:

Y había una pulseada, digamos, de quién es más macho. Nosotros éramos más machos, “yo te paro la fábrica y la producción”, era así. Habíamos

pensado inclusive en hacer una cooperativa en la fábrica, que iba a funcionar mejor, se iban a cumplir con los estándares de producción, íbamos a mejorar lo que son los pagos y sueldos y todo eso. En una audiencia me dice el dueño de la fábrica “antes de que sea una cooperativa va a ser un *tupper* cerrado” (Martín, marzo de 2018).

Considero que estos debates dan cuenta de los fluidos vínculos que continuaban manteniendo los/as activistas con La Alameda durante aquel año. Algunas ideas promovidas desde la organización, como el cooperativismo, también se hicieron presentes entre el grupo de activistas. Si bien los/as costureros/as no intentaron llevar a la práctica la cooperativa, la memoria exhibe, además de los vínculos mencionados, el clima de lucha que se vivía en CAI durante el año en cuestión. Incluso la empresa se vio obligada a cambiar de jefe de personal en reiteradas oportunidades porque renunciaban debido a las recurrentes disputas con los/as costureros/as.

Al margen de la activa participación gremial que tuvieron las mujeres desde el inicio de la organización política, como vengo señalando, las representaciones y algunas de las disputas simbólicas puestas en juego giraban en torno a la masculinidad. Esto lo resumió Martín en la expresión “quien es el más macho”, citada en el último fragmento, pero también lo relevé en otras formas más o menos explícitas. Todos los volantes y comunicados (así como las noticias gráficas) fueron escritos en género masculino. A través de la enunciación de un masculino “neutro” se abonaba el discurso hegemónico que construye el universal del obrero —y, específicamente, del activista— como varón. En la narrativa se priorizaron las voces masculinas y se dejó de lado a las femeninas.

El año de mandato gremial podría pensarse como un periodo en el que los delegados adquirieron cierta legitimidad, tanto entre sus pares como “desde arriba”, por parte del sindicato y los mandos superiores de la fábrica. En este marco los/as activistas motorizaron importantes conquistas que se tradujeron en una mejora de las condiciones concretas de trabajo de los/as costureros/as. No obstante, ellas no se sucedieron en un clima de conciliación absoluta. Por el contrario, las formas de organización gremial a través de paros, escraches, movilizaciones, asambleas y discusiones con el jefe de personal dan cuenta un clima de conflictividad en la fábrica que también se trasladó a otros espacios como el barrio, los locales de Kevingston o el

Ministerio. Después de varios meses de una tensa negociación, los conflictos con la patronal fueron en aumento.

3.7. El despido de los delegados

Marzo de 2012 constituyó un punto de inflexión en el proceso de organización. Unos días antes de que culminaran los mandatos sindicales, Martín se presentó en la fábrica y le negaron el ingreso. El despido iba en contra de la legislación laboral (ley 23551, art. 48) que indica que los/as delegados/as no pueden ser despedidos/as: tienen fueros sindicales durante el tiempo que dura el cargo y un año más de tutela luego del mandato. En este sentido, la empresa sabía que, de haber juicios, los iba a perder.

El despido de Martín no era un despido más, sino que fue entendido por los/as activistas como un ataque directo de la patronal a la organización gremial: “Veníamos tan bien organizados que perderme era perder un pedazo de lo que era la organización” (Martín, marzo de 2018). Rápidamente, Diego y varios/as de los/as costureros/as pararon la producción y se acercaron a las oficinas administrativas a pedir explicaciones, pero la patronal fue determinante: el despido era un hecho y ellos/as debían continuar trabajando. El conflicto escaló en violencia. Los/as costureros/as golpearon las puertas de las oficinas administrativas, los/as empleados/as de seguridad los/as “gasearon” (les tiraron gas pimienta) y hubo forcejeo entre ambos grupos.

Al día siguiente, los/as trabajadores/as que habían protestado recibieron telegramas de despido. Entre ellos/as, además de Diego, estaban varios/as de los/as entrevistados/as: Marta (2 años de antigüedad), Adriana (1 año de antigüedad), Miriam (5 años de antigüedad), Raúl (3 años de antigüedad), Miguel (3 años de antigüedad) y Jérica (4 meses de antigüedad). Los despidos continuaron durante las siguientes semanas de manera escalonada y llegaron a sumar un total de treinta y siete. Es decir, prácticamente la misma cantidad de despidos que se había efectuado un año antes, a días de la elección. A todos/as ellos/as, además de despedirlos/as, la patronal no les liquidó el último mes de trabajo realizado.

Este segundo despido tomó al grupo de costureros/as organizados/as por sorpresa. No por ser una estrategia patronal nueva de control de los/as activistas, sino porque se

daba luego de un año de relativo retroceso patronal. Sobre su motivo hay distintas interpretaciones. Martín lo vincula con el proceso de organización: “Nosotros veníamos envalentonados porque ya teníamos muchas batallas ganadas” (Martín, marzo de 2018). Otras versiones, como la de Alberto, no eran tan victoriosas. La patronal debía el pago de las vacaciones y el aguinaldo del año anterior, por lo que en aquellos días de marzo se desarrollaba un altercado puntual que implicó asambleas y el paro de la producción para conseguir el cobro de lo adeudado.

Más allá de los motivos que tuvo Losz, imposibles de saber, lo que aseguraba el despido realizado a días de concluir el mandato de Martín y Diego era que no se pudiese desarrollar una tercera elección que derivase en un segundo mandato de los delegados. En última instancia, coartaba la posibilidad de continuidad de la organización gremial.

El contexto económico en el que se desarrolló el conflicto tampoco fue menor. Como he analizado, mientras que el 2011 fue el último año de un marcado crecimiento para la industria, 2012 fue el año en que comenzó a decaer (Ludmer y Favata, 2020). En CAI, en particular, inició un proceso de estancamiento.

El reclamo continuó en la vereda durante un mes, en un perímetro delimitado por la policía que, desde el primer día, les impidió seguir cortando la calle. A diferencia del año anterior, estuvo protagonizado solamente por los/as despedidos/as. Si bien había un grupo de trabajadores/as aún empleados/as que tenían la intención de acompañarlos/as, primó el miedo a perder el trabajo. Desde la visión de Martín, haber obtenido mejores condiciones laborales hizo que prefirieran involucrarse en menor medida que antes en las actividades sindicales dado que significaba poner en riesgo un puesto de trabajo más valorado. En este punto, también considero importante el contexto económico debido a que, por la caída de la producción señalada, descendieron los puestos de trabajo disponibles (Ludmer y Favata, 2020). Conseguir otro empleo similar era una posibilidad, por lo menos, más incierta y remota que el año anterior.

A partir de los despidos, los/as activistas modificaron sus estrategias y su mapa de alianzas y se alejaron de La Alameda. Martín hizo la siguiente lectura de este movimiento: “entendíamos que La Alameda no ayudaba mucho, nosotros teníamos

que tener más espalda, más respaldo desde afuera, y es ahí cuando se suman otros partidos políticos y la CTA”. Consideraron que la UTC, a diferencia del resto de las organizaciones, solo tenía influencia dentro del mundo textil. Un ejemplo de esto fue que, con la intención de darle más fuerza al conflicto, se acercaron a legisladores/as del Frente de Izquierda, los/as cuales presentaron una declaración en la Legislatura de la Ciudad en contra de los despidos en CAI. No obstante, el rol de los partidos de izquierda continuó siendo marginal.

De todas las personas externas a la fábrica que participaron del conflicto, el abogado de la CTA tuvo un rol clave. Aunque desde esa central recomendaron no realizar denuncias al Ministerio de Trabajo¹¹⁴, los delegados y activistas despedidos/as lo designaron como apoderado judicial a Lucas, quien había participado de la reincorporación del 2011 y acompañó gratuitamente los procesos judiciales. Desde su experiencia profesional, el telegrama de despido era motivo suficiente para ganar el juicio. Atendiendo a la idea de que los conflictos judiciales contribuían a que los/as trabajadores/as depositaran expectativas en el Estado y ello provocaba a que los conflictos políticos “se diluyeran”, su estrategia era la siguiente:

Primero, no hablar mucho del tema jurídico con los trabajadores y hacer de cuenta que nunca se inició ninguna medida judicial. Porque si no, se diluye, como te digo, se diluye. (...) Y la estrategia jurídica, por adentro. Sí había una vía por los delegados. Porque a ellos hay que comunicárselo, a alguien hay que comunicárselo. Era intentar que cuando salieran las medidas cautelares de reinstalación, al ingresar los dos delegados al interior de la fábrica, los delegados iban a lograr la paralización total de la fábrica y con eso palanquear la reinstalación del resto de los treinta y pico. Esa era la estrategia que falló. (Lucas, julio de 2016)

Lucas pretendía reincorporar primero a los delegados (porque al tener fueros sindicales debería ser más sencillo que el resto) y, una vez adentro de la fábrica, ellos debían hacer un paro de la producción para que la empresa reincorporara al conjunto de los/as despedidos/as. Inició entonces los amparos sindicales para la reinstalación de

¹¹⁴ En la entrevista, Lucas explicó que el principal problema que veía en los conflictos judiciales era que el conciliador oficial del Ministerio de Trabajo convocaba al sindicato con personería gremial y este no tomaba “de buen modo una denuncia de trabajadores que no hayan pasado por el sindicato”. En los casos en que hubiera sido avisado era peor su respuesta, porque se veía obligado a intervenir en un conflicto en el que prefería no hacerlo. La mayoría de las veces los/as delegados/as quedaban excluidos del proceso legal que se dirimía mediante un acuerdo administrativo entre el sindicato y la empresa.

los dos delegados en juzgados separados¹¹⁵. Rápidamente (a los 15 días) el Juzgado Nacional del Trabajo dictó la reincorporación de Diego. Si bien CAI apeló, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia. El exdelegado se presentó con un funcionario del Ministerio de Trabajo para reinstalarse pero Losz volvió a impedir su ingreso a la fábrica¹¹⁶. Diego fue el único de todos/as los/as despedidos/as que, aunque no le permitieron reingresar, llegó a cobrar el dinero del juicio. Desde la visión de la CTA y de Lucas, este tipo de multas “alienta contra la militancia, contra el conflicto social” porque “es mal visto por el resto de los trabajadores” (Lucas, julio de 2016). Por lo tanto, le pidieron que utilizara el dinero cobrado “para los trabajadores”, situación que no ocurrió. Con el correr del tiempo, Losz cambió sus bienes a nombre de otras personas y, finalmente, también pasó la fábrica a nombre de un tercero. Es decir que la estrategia patronal se basó primero en el despido y luego en hacer incobrables los juicios para el resto de los/as activistas desvinculados/as.

Por su parte, el juzgado de Martín demoró cuatro años en dictar la sentencia (EXPTE N°: CNT 12.161/2012/CA1)¹¹⁷ y, por más de que salió favorable para él, por la experiencia anterior sabían que, de hecho, no iban a poder reinstalarlo. Para ese entonces, él tenía su propio taller de costura y estaba planeando el retorno a Bolivia. En resumen, esta vez ninguno de los dos delegados reingresó a la fábrica, por lo que la principal estrategia de Lucas no se pudo desenvolver.

Desde la visión de Martín, el S.O.I.V.A. contribuyó de manera directa a su despido: “ellos habían tenido un acuerdo para sacarme los fueros sindicales con el sindicato, un trato, digamos” (Martín, marzo de 2018)¹¹⁸. Al ser despedidos/as, los/as activistas

¹¹⁵ Por voluntad propia, dividió la causa y esperaba así tener más posibilidades de que alguna de las dos se resolviera (si presentaba las dos denuncias juntas y el juzgado se demoraba, significaba que ninguno de los dos ingresara). Al resto de los/as despedidos/as también los ingresó en un juzgado distinto.

¹¹⁶ Intentaron hacer denuncias penales por incumplimiento de una medida cautelar pero eso tampoco funcionó. Por impedir su ingreso, la empresa debió pagarle a Diego una multa (además del monto de dinero por su despido).

¹¹⁷ Durante esos años Martín intentó ingresar a la fábrica y no lo consiguió. Incluso la empresa le mandó un telegrama más de despido, una vez vencidos los fueros y aunque ya no estaba trabajando en la fábrica, con la intención de concretar legalmente el del 2012. En total, de acuerdo con el testimonio de Lucas (julio de 2016) y con lo que figura en la sentencia (EXPTE N°: CNT 12.161/2012/CA1), Martín fue despedido entre 2011 y 2013 unas tres veces, pero con el segundo despido de marzo de 2012 realmente dejó de trabajar en CAI (la primera vez habían conseguido la reinstalación y cuando sucedió el tercero, de hecho, ya no asistía).

¹¹⁸ En la sentencia, se transcribe la carta documento que envió CAI a Martín en 2013 (en su tercer despido), donde se exponían los motivos del despido del año anterior: “haber llevado a cabo con fecha 29 y 30 de marzo de 2012 medidas de acción directa ilegítimas e infundadas, sin conocimiento del

volvieron a pedir al sindicato que convocara a elecciones para darle más potencia al reclamo por la reincorporación. Además, Diego y Martín buscaban renovar su mandato y, de esta forma, contar con fueros durante el tiempo que durara el proceso judicial. No obstante, esto tampoco ocurrió.

Con el correr de las semanas, los trabajadores/as despedidos/as, urgidos por el hecho de no cobrar más un salario, comenzaron a buscar trabajos en otras fábricas de confección y a participar cada vez menos de las protestas. Al cansancio de los/as activistas se le sumó el obstinamiento de Losz, la inacción del sindicato y la intervención de la justicia que convocaba a “innumerables audiencias”. Todo ello terminó por dilatar el conflicto. A esta altura, Martín, y seguramente sus compañeros/as, se consideraban “vencidos/as”:

Hasta que terminás levantándote de la vereda y dándote por vencido. Seguís lo que es la vía legal y judicial y dejás lo que es la parte gremial porque no puedes más, no te dan más las fuerzas, tenés que pagar la luz, llevar el pan, no levantas el pan de tocar el bombo y el platillo y cortar la calle, no levantás el pan. Entonces el fondo de lucha en un momento se acaba, se termina. Terminas bastante medio de la cabeza (...) Me quedé un poco desilusionado, contra ese monstruo yo no puedo, hasta acá llegué. De ahí en más, como que hice un paso al costado y me dediqué a otra cosa. (Martín, marzo de 2018)

Conforme con el programa político (Egan, 2014), el S.O.I.V.A. no aportó económicamente a ninguno de los conflictos que se realizaron en CAI. El fondo de lucha lo habían obtenido principalmente a través del dinero que iban pidiendo a otras personas, “golpeando puertas”. Una de las salidas que más recuerda Marta es una vez que fueron a pedir a la universidad: “nos pareció que era un lugar donde nos podían entender” (Marta, conversaciones informales, marzo de 2022). El dinero recaudado no era repartido entre todos/as por igual, sino que los/as trabajadores/as priorizaban a “los que tienen niños o los que tienen que pagar un alquiler (...) para la gente que necesitaba llevarle un pedazo de pan a sus hijos” (Marta, conversaciones informales, marzo de 2022). Había otros aportes menos cuantiosos pero no menos importantes, porque daban cuenta de lazos de solidaridad entre delegados/as. Por ejemplo, los delegados de COTO les llevaban bebidas o les ponían a disposición los baños del lugar. Ocurría también con delegados/as de otros gremios (Telefónica, Coca Cola y

sindicato que lo encuadra” (EXPTE N°: CNT 12.161/2012/CA1). Es decir que para justificar el despido, la empresa planteó que el exdelegado realizó acciones de protesta sin conocimiento del S.O.I.V.A.

Hospital Roca) que se acercaban y mostraban, en términos del exdelegado, una “reciprocidad”. Ni la CTA, ni la UTC, ni los partidos de izquierda hicieron grandes aportes económicos, más allá del aporte individual de sus militantes: “hacían colectas a nivel momentáneo, algo chiquito, igual nos ayudaron un montón, siempre estuvieron” (Marta, conversaciones informales, marzo de 2022). También desplegaban otras formas de apoyo, por ejemplo, La Alameda organizó una comida “para los que necesitaban” (Marta, conversaciones informales, marzo de 2022).

“Las familias no se involucraron para nada, no iban”, recordó Marta (conversaciones informales, marzo de 2022). Un aspecto a destacar es la baja participación de las familias de los/as costureros/as en las protestas. Vimos que la participación gremial de Diego y Martín había generado conflictos con sus parejas que podrían explicar su ausencia, pero tampoco encuentro participación del resto de las familias afectadas. Es decir que la extensión de la participación no fue más allá de las organizaciones que venían participando desde hacía años y de las redes de solidaridad con algunos/as delegados/as de otros gremios.

Por distintas razones vinculadas a causas internas y externas, el conflicto no tuvo la implicación y el acompañamiento de la mayoría de costureros/as. La estrategia de la patronal dividió a los/as activistas que habían sido despedidos/as del resto de los/as trabajadores/as que continuaban trabajando. Esto hizo que en la práctica el sostenimiento de la lucha fuera de la puerta de la fábrica hacia el exterior y, en el interior, la producción continuaba desarrollándose sin mayores inconvenientes. Con el correr de las semanas, a los/as activistas les resultó dificultoso mantener la protesta en pie, por cuanto debían sostener económicamente sus propios hogares y el fondo de huelga era escaso:

Y, nosotros para cortar una calle no somos quién, pero tampoco había quién nos escuche. Nosotros mostramos que pasábamos 60 días sin una moneda, porque no nos pagaban ni una moneda. Y el tipo decía “ah, arréglense cuando el juicio termine, si lo logran”. Encima se te burlaba en la cara. (Marta, mayo de 2020)

En otras palabras, la estrategia patronal se aseguró de que los/as activistas, al ganar los juicios, no cobraran ningún dinero, y así consiguió sacarlos rápidamente de la puerta de la fábrica. La vía legal tampoco representó mayores beneficios debido a que la única reincorporación conseguida no pudo efectuarse. Esto también contribuyó a

desalentar la continuidad de la participación del resto de los/as despedidos/as, quienes ni siquiera lograron un resarcimiento económico. Con los/as activistas afuera de CAI, la patronal logró desarticular el proceso de organización política que venía en relativa alza.

Como he analizado en el Capítulo 1, con el correr de los meses, como manifestación de la situación económica de la rama, los pedidos de las marcas comenzaron a mermar y se incrementaron los despidos y las suspensiones por falta de producción. En el 2014, luego de dos años de no tener delegados/as, y a partir de un proceso de organización colectiva, un grupo de costureros/as se propuso realizar otra elección sindical. Pero la patronal se anticipó al desarrollo del proceso y despidió a las tres personas que iban a postularse como delegados/as antes de que consiguieran ser electos/as formalmente. La lucha por el despido se sostuvo unos pocos días y el desarrollo del proceso quedó trunco. Es decir que Martín y Diego fueron los últimos delegados del periodo analizado.

Al inicio de la investigación, cuando preguntaba por la actividad gremial, principalmente llegaba a mis oídos el conflicto por los despidos del año 2011-2012, como si fuese uno solo. Los relatos eran desordenados, muchas veces confusos o contradictorios. La reconstrucción de las luchas por los dos despidos colectivos y el año que transcurrió en el medio implicó relecturas de entrevistas, realización de líneas del tiempo, triangulaciones con fuentes obreras, periodísticas y judiciales y nuevos intercambios con los/as activistas sobre lo ya conversado. En ese entonces, tenía un interés por “ordenar” las memorias respetando la cronología del proceso político para ser más inteligibles aquellos días. Los/as entrevistados/as, en cambio, ponían el acento en los insultos de Losz, en el corte de calle, en las acciones directas de protesta, en la presencia de las cámaras de televisión. En un año (entre marzo de 2011 y marzo de 2012) habían conseguido importantes mejoras en sus condiciones de trabajo que casi no aparecían en las primeras entrevistas y que, desde mi perspectiva, eran centrales.

¿Por qué no recordaban sus conquistas concretas y, en cambio, el insulto volvía una y otra vez en los relatos y reaparecía en las fuentes bajo diversas formas? ¿Por qué era tan importante la memoria de las palabras de Losz? ¿qué significado tenían? ¿qué era lo que estaba en juego? Más allá de las mejoras concretas que los/as activistas supieron conseguir durante aquel año, en el victorioso conflicto del 2011 hubo algo más que un punto de partida. A partir de allí se visibilizó la discriminación que recibían en la fábrica los/as trabajadores/as migrantes sobre la base de su condición migratoria. Los insultos, seguramente, fueron moneda corriente en CAI, pero aquel día tomaron otro matiz. Se realizaron en el marco de una asamblea multitudinaria y revistieron, a través de comunicados, pintadas en la calle, carteles, entrevistas en medios de comunicación y noticias gráficas, un carácter público que excedía a las puertas de la fábrica. En este sentido, sostengo que la insistencia con la que vuelve en los relatos aquel conflicto, y en particular el insulto, se debe a que condensó y visibilizó una disputa que desbordaba la lucha de clases en un sentido “estricto”, e incorporaba al conflicto las fronteras entre los/as nacionales/as y los/as migrantes. Siguiendo a Sayad, lo que se dirimía era quién tenía (o no) el derecho a protestar en la fábrica, al ejercicio de lo político.

Con el correr del trabajo de campo, emergió la existencia de un conflicto anterior en 2006. Su reconstrucción y análisis fueron dificultosos porque no contaba con las voces de los/as protagonistas. Esta carencia me llevó a incorporar al corpus documental fuentes judiciales y obreras que fueron un gran aporte al conocimiento del conflicto y las condiciones de trabajo en los inicios de la fábrica. Además, permitieron rastrear las continuidades de protagonistas, reclamos y formas de protesta que subyacían entre uno y otro proceso gremial.

La puesta en comparación entre las dos elecciones cooperó a que asomaran los silencios en común. Allí, las demandas en torno al género sobresalieron por sobre las demás. Los conflictos cotidianos por las responsabilidades del cuidado, las suspensiones (y los descuentos salariales), las pérdidas de embarazos o los acosos sufridos en la fábrica, no fueron parte de la agenda de reclamos en ninguno de los procesos estudiados. Es de destacar que la primera activista despedida había sido una mujer con hijos/as que se implicó en la organización gremial y convocó a otras mujeres. Sin embargo, desde aquel entonces, las voces y los cuerpos que lideraron las

luchas gremiales fueron masculinas y esto fue determinante porque, en parte, hizo que algunos malestares que afectaban de manera particular a las mujeres quedaran al margen de la agenda colectiva de reclamos.

Hasta aquí, la tesis ahondó en la experiencia de trabajo en CAI. A continuación, a partir del análisis de cuatro trayectorias laborales, se busca comprenderla en mayor articulación con otras dimensiones de la vida obrera. A su vez, en el corte longitudinal brotan nuevos espacios de trabajo en la costura, posibles y probables. Con las historias subjetivas e individuales se propone ahondar en un abordaje interseccional que eche luz sobre la diversidad de experiencias de trabajo en la confección y las distintas formas que adoptan los espacios laborales que ella habita.

CAPÍTULO 6. Las trayectorias laborales

1. Apuntes para la reconstrucción de trayectorias laborales

En este último capítulo me propongo reconstruir, de manera retrospectiva, las trayectorias laborales en el mundo de la confección de cuatro personas. Profundizar en el análisis de historias particulares me permitió reponer algunos aspectos elementales de sus biografías, como los procesos migratorios y la organización familiar y del cuidado, que posibilitaron una comprensión de la experiencia de trabajo en CAI de una manera más holística. Al mismo tiempo, adentrarme de manera longitudinal e histórica en sus experiencias laborales me abrió hacia otros espacios laborales en la confección por fuera de la fábrica de estudio. Este ejercicio analítico dio cuenta de la diversidad de trayectorias laborales que existían entre los/as costureros/as de la fábrica analizada.

Ampliar la experiencia laboral más allá de CAI también ayudó a establecer ciertos puntos de contacto con los aspectos estructurales señalados al inicio de la tesis y continuar la exploración del mundo de la confección y del mercado laboral a través de historias de personas concretas. En su estudio de las usinas, Leite Lopes busca exponer categorías, prácticas y relaciones recurrentes de todas las usinas comprendidas en la región de Brasil estudiada aunque profundice en el análisis de las dinámicas cotidianas de *una* usina. Si bien el objetivo de la presente tesis dista por mucho de establecer, en términos del autor, un “modelo” de las fábricas de confección, me interesa retomar las ideas expuestas en su argumento:

En lo referente a las características de sus obreros, el hecho es que de cierta manera cada usina es, por sí misma, una muestra representativa de las demás. Las particularidades del “mercado de trabajo” de los obreros del azúcar hace que cada usina cuente con trabajadores que ya pasaron por otras diversas usinas a lo largo de su vida productiva. De tal forma, como nuestro universo de investigación son los obreros del azúcar y no necesariamente las unidades de producción específicas en las cuales ellos se insertan, a través del relato de los obreros de la usina en quienes centramos nuestra investigación, pudimos tener acceso a las condiciones de trabajo de otras diversas usinas. (2011: 87)

Debido a la rotación de personal, a través de los relatos de los obreros del azúcar el autor puede acceder a un conjunto de usinas. De manera similar, el análisis de

trayectorias laborales de costureros/as que circulaban por distintos espacios de trabajo de la industria de la confección permitió establecer ciertos puntos en común entre CAI y otros espacios laborales pero, sobre todo, visibilizar la heterogeneidad presente en este ámbito, en la informalidad y, especialmente, en la formalidad. Otro aspecto a resaltar es que, en las trayectorias laborales analizadas, el empleo en la costura se sostuvo por años o incluso décadas. Es decir, no constituyó un momento excepcional en la vida de las personas, lo que incentivó a la constitución de subjetividades obreras vinculadas con la experiencia de trabajo en la confección.

Del total de trayectorias que tuve la oportunidad de realizar, analicé cuatro en profundidad: Miriam (argentina, 49 años), Osvaldo (boliviano, 45 años), Raúl (peruano, 40 años) y Jérica (paraguaya, 33 años). La selección de estas historias respondió al hecho de que permitieron hacer visibles algunos aportes conceptuales. Dos de las trayectorias posibilitaron estudiar las articulaciones entre el trabajo remunerado en la confección y el trabajo no remunerado del cuidado. Se trata de una mujer argentina y un varón boliviano que conformaron unidades familiares con hijos/as. Las otras dos trayectorias corresponden a un varón peruano y una mujer paraguaya y permitieron indagar algunos de los lazos entre los procesos migratorios y el trabajo en la costura. Sobre el final del capítulo, mediante las cuatro trayectorias, exploro las posibilidades que evidencian las experiencias de trabajo en la costura y pongo el foco en la circulación entre los segmentos de trabajo formal e informal.

Acerca de la selección, se aprecia que las personas escogidas son adultas¹¹⁹, lo que habilitó una reconstrucción de sus trayectorias extendida en el tiempo¹²⁰. Además,

¹¹⁹ Al delimitar un grupo etario retomo las ideas de Gonzalo Savarí (2009). El autor señala que el significado social atribuido a cada edad cronológica (asociación entre rol y edad) es la que estructura —a través de normas y valores— al curso de vida. Dichas normas y valores organizan y dan sentido a las experiencias biográficas, estableciendo expectativas y guiando comportamientos. La transición entre la juventud y la adultez, en términos generales, está marcada por la salida del sistema de educación formal y el ingreso al mercado de trabajo; la independencia residencial del hogar de los padres; la conformación de un núcleo familiar propio (a través de la unión conyugal y/o la paternidad-maternidad); y la construcción subjetiva de la identidad. En este sentido, la adultez se asocia a la continuidad en el mercado laboral y al desarrollo de la familia. Es importante subrayar que la expresión y la experiencia de cada etapa se experimentan de diversas maneras de acuerdo al género, la clase social, la etnicidad (Savarí, 2009).

¹²⁰ Al hacer esta selección, quedan por fuera del análisis las trayectorias de los jóvenes, en particular de Ronal (peruano) y Juan (argentino, hijo de migrantes bolivianos/as). Para mayor información sobre este tema revisar la tesis doctoral de Denise Zenclusen (2019), quien presenta un análisis de familias migrantes provenientes de Perú que tienen como destino la ciudad de Córdoba. Específicamente en los Capítulos 4 y 5, analiza las trayectorias educativas y laborales de los/as jóvenes.

incluye cuatro orígenes nacionales diferentes¹²¹. En CAI convivían en un mismo espacio laboral trabajadores/as migrantes de diversos orígenes con trabajadores/as nativos/as, por lo que seleccioné costureros/as de diversas nacionalidades, sin centrarme en una u otra. En el caso de los/as migrantes, cabe destacar que, durante la mayor parte del tiempo, tuvieron residencias legales. Con esto no se pretende diluir la especificidad de la experiencia migrante, sino subrayar que no se vieron afectadas por las problemáticas vinculadas a la regularización. Los/as migrantes en cuestión, experimentaron problemas similares a los sectores populares en intersección con aquellos que se asentaron sobre su condición migrante, analizados a lo largo de la tesis. Otro punto a tomar en consideración es que todos/as ellos/as vivían en ciudades antes de migrar a Buenos Aires. Esto tiene relevancia analítica en tanto sus trabajos previos a la migración se desarrollaron en entornos urbanos. A través de la selección también se ejemplifica el avance de los varones migrantes en el sector, señalado en el Capítulo 1.

Como he sugerido, relevar las experiencias laborales anteriores y posteriores a CAI contribuyó a ampliar la mirada hacia otros espacios laborales. Sin embargo, el objetivo del capítulo no está puesto en describir las condiciones de trabajo en los distintos ámbitos (ya analizadas para CAI en profundidad), sino en abonar la comprensión de las decisiones que toman las personas en torno a su inserción laboral. Para esto, indagué en los motivos que las llevaron a emplearse en distintos lugares y en cuáles fueron los factores condicionantes que influyeron en tales decisiones. Parto de la hipótesis de que cuando los/as costureros/as optan, de manera condicionada, en su empleo en talleres informales o fábricas registradas involucran múltiples racionalidades que exceden a una racionalidad económica y que cobran sentido a la luz de experiencias y marcos interpretativos subjetivos.

En vinculación con lo anterior, recuperando las ideas de Pujadas, es preciso destacar que mediante el análisis de las trayectorias no se pretende algún tipo de representatividad, por el contrario:

¹²¹ Para un análisis crítico sobre las lecturas esencialistas o constructivistas acerca de qué implica concebir una nación como modo de identificación, ver Alejandro Grimson (2003). Entre otras cosas, el autor devela la importancia de la experiencia histórica compartida. La nación no se trata de procesos simbólicos compartidos, sino de lo “históricamente vivido en el proceso social total” (37). Sin embargo, no todas las personas atraviesan las experiencias de igual manera, sino que se comparten de manera desigual entre clases, género, grupos étnicos, generaciones.

El material biográfico ayuda a ahuyentar el fantasma de la tipificación de los sujetos como representativos o característicos de un orden sociocultural determinado, mediante la introducción de los sesgos subjetivos y personales, que permiten evidenciar las diferentes posiciones, sensibilidades y experiencias individuales. (2000: 131)

Los casos estudiados permiten trazar líneas entre las subjetividades y las estructuras de género. Por diversos motivos la expresión de las relaciones de género en las biografías laborales reconstruidas adquiere un carácter nodal. Daniel James (1992) analiza, a través de la historia de vida de Doña María¹²², las experiencias de clase y las condiciones de trabajo en los frigoríficos, la cultura y las tradiciones de la comunidad obrera de Berisso y el universo político del peronismo. Tempranamente, incorpora reflexiones sobre los alcances de la investigación histórica basada en el testimonio oral y la memoria y da cuenta de qué manera los relatos de vida contribuyen a mejorar la comprensión de las problemáticas de género en la historia de la clase obrera. Sin obviar las evidentes distancias entre Doña María y las historias aquí escogidas, la propuesta del historiador británico origina una invitación a captar la co-construcción entre las subjetividades y las estructuras de poder. A la luz de lo anterior, sostengo que la adopción de los discursos hegemónicos y los roles tradicionales de género no solo reflejan el poder de las ideologías dominantes, sino también el poder de los/as trabajadores/as de imprimirles a tales discursos sus propios significados, implicando así sus subjetividades.

2. Conciliaciones entre el trabajo no remunerado y el trabajo remunerado

2.1. La trayectoria laboral de Miriam

Miriam nació en 1971 en el GBA. Como he señalado en Capítulo 3, realizó los estudios primarios y, al finalizar, con trece años ingresó en una escuela técnica de corte y confección donde estudió dos años. Cuando salía de la escuela, iba como “aprendiza” a lo de una prima que se dedicaba a la confección de ropa interior de bebés y continuaba enseñándole cómo usar la máquina. Desde ese entonces, toda su trayectoria laboral se vinculó con la costura:

¹²² Doña María Roldán era, desde los años treinta, trabajadora de la industria de la carne en Berisso. Fue la primera delegada sindical de Latinoamérica del frigorífico Swift y tuvo un rol clave en distintos eventos históricos como la huelga frigorífica de los noventa y seis días de 1944 y la jornada del 17 de octubre de 1945. Junto con Cipriano Reyes, contribuyó a la reorganización del Partido Laborista.

Cuando yo empecé era un taller, así, familiar donde yo aprendí. Después, me fui a una señora, también, un tallercito que era tipo una boutique, hacía ropa de mujer. Después me fui a una fábrica de remería, que estuve muy poco tiempo ahí, ni me acuerdo tampoco. Y, después, estuve unos años con una señora, una abuela también, que ella cosía ropas de cama, digamos, pijamas y todo eso; y estuve un par de años ahí. (Miriam, mayo de 2020)

Durante varios años se empleó en distintos espacios de manera informal: en un taller familiar, en una boutique que confeccionaba ropa a medida de mujer, en una fábrica de remeras y en el pequeño taller de una costurera. En 1996 ingresó a trabajar de manera registrada, por primera vez, en una fábrica que producía la ropa del supermercado Carrefour y durante ese periodo tuvo a sus dos hijas. Allí trabajó hasta el año 2001 cuando, en el contexto de crisis del país y del sector, la despidieron en el marco de un conflicto colectivo por salarios adeudados. Luego trabajó por varios años nuevamente de manera informal, principalmente en un taller que se dedicaba a la confección de pijamas. La relativa flexibilidad de los talleres informales le permitió lograr cierta conciliación entre las tareas productivas y reproductivas durante la primera infancia de sus hijas, pero en la entrevista, de manera intencional, no ahonda en detalles acerca de la organización familiar en ese entonces.

En 2007 ingresó a CAI, donde trabajó cinco años. Por ese entonces, Miriam se había separado y debía hacerse cargo “sola” del cuidado y la manutención económica de las hijas, sin el padre. Decidió irse a vivir con su madre y una hermana menor y esto le permitió dos cosas: reducir gastos y garantizar el cuidado. Compartir residencia con ellas implicó una nueva organización familiar. Durante las horas que Miriam estaba en la fábrica, su madre era la responsable de las tareas del hogar que incluían la limpieza y la realización de la comida. Además, ejecutaba todas las tareas relativas al cuidado de las niñas: “Ella prácticamente me las crío, yo tenía que salir a laburar” (Miriam, mayo de 2020). Las hijas, por ese entonces iban al colegio y era la abuela quien se encargaba de prepararlas, llevarlas y retirarlas. De esta manera, durante la semana la entrevistada transfería la mayor parte de las tareas de cuidado a manos de otra mujer de la familia.

Tal como señala Gorbán (2015), en el caso de Miriam el cuidado estaba signado por el género: se trata de un vínculo entre mujeres que delegan el cuidado a otras mujeres. Claudia Fonseca (2000) subraya la necesidad de incorporar a la consanguinidad al

análisis del cuidado, en lugar de acotarlo a las relaciones conyugales. Este movimiento analítico insta a comprender la importancia de la red extensa de parientes en las relaciones de género y, principalmente, en las dinámicas familiares de los sectores populares. Más allá de esta transferencia de las tareas del cuidado, Miriam seguía tomando las principales decisiones sobre la crianza de sus hijas.

Mientras trabajaba en CAI, sabía que no podía faltar bajo ninguna circunstancia porque si “pedía el día” le aplicaban una suspensión y se lo descontaban del sueldo. Además, de acuerdo al análisis realizado en el Capítulo 1, perdía los Premios por Puntualidad y Presentismo. Es decir, su sueldo se reducía considerablemente (más de un 25%). Por estos motivos, la madre también se hacía cargo de las reuniones escolares, de sobrellevar las enfermedades de las niñas o de cualquier contratiempo que pudiera surgir:

Es que no me lo daban (el día). Porque si yo perdía el día, perdía plata. Siempre perdía yo ahí. Siempre perdía, ¿me entendés? Así que no quería faltar porque sabía que perdía plata. Y no podía perder plata. Y, bueno, gracias a Dios la tenía a mi mamá que se manejaba, con ellas se manejaba muy bien. (Miriam, mayo de 2020)

El trabajo reproductivo de la madre tenía un precio. Miriam era la única con un empleo remunerado en el hogar y se hacía cargo del mantenimiento económico de todas ellas, incluso de su madre y de su hermana. A veces el dinero de la fábrica no era suficiente para sustentar a las cinco personas. En consecuencia, en algunos períodos, combinaba el trabajo en CAI con otras “changas” de costura.

Como se detalla en el Capítulo 1, el salario en la confección era uno de los más bajos de la industria y en todo el periodo (2003-2016) se mantuvo cercano al Salario Mínimo Vital y Móvil. Para complementar su relato en torno a la insuficiencia del salario decidí relevar específicamente los años en que la entrevistada trabajó en CAI (2007-2012), escoger un mes al azar (01/2010) y comparar su ingreso con la Canasta Básica Alimentaria (CBA) y la Canasta Básica Total (CBT)¹²³. Obtuve lo siguiente: el

¹²³ La canasta básica alimentaria (CBA) se estima a partir del conjunto de alimentos y bebidas que satisfacen los requerimientos nutricionales de una población. Para ello, se toman como valor de referencia las necesidades nutricionales de un varón adulto de entre 30 y 60 años y, a partir de allí, se calcula la canasta para una familia tipo constituida por un varón adulto, una mujer adulta y dos menores. La canasta básica total (CBT) amplía la canasta básica alimentaria (CBA) porque considera bienes y servicios no alimentarios como vestimenta, transporte, educación, salud, vivienda. La CBA se utiliza como referencia en el establecimiento de la línea de indigencia (LI) y la CBT se utiliza como referencia en el establecimiento de la línea de pobreza (LP) (INDEC, 2010).

salario neto de un Oficial Calificado era de 1264 pesos; la CBA, según el INDEC, era de 492; la CBT, también de acuerdo al INDEC, era de 1092 y, según la Universidad Católica Argentina (UCA), era de 1987¹²⁴. Estos cálculos se referían al Aglomerado Gran Buenos Aires¹²⁵, donde vivía la entrevistada, y se realizaban para una familia de cuatro integrantes (dos personas adultas y dos menores), mientras que la de Miriam estaba compuesta por cinco (dos adultas, una joven y dos niños/as). Es decir, en su caso precisaba de más dinero del que estimaban las canastas. En relación con los datos del INDEC (que eran particularmente bajos en este periodo), el salario de la entrevistada superaba tanto a la CBA como a la CBT. No obstante, estaba un 36% por debajo de la estimación de la CBT que hacía la UCA. A partir de esos últimos datos, interpreto que la experiencia de la entrevistada tenía un trasfondo económico por cuanto su salario era insuficiente para una canasta básica correspondiente a una familia tipo de cuatro integrantes.

La forma de resolver el mantenimiento de su hogar fue realizar de manera simultánea trabajo formal e informal:

Bueno, yo en ese momento, estaba con mis dos chiquitas solas. Éramos las tres nada más. Y, obvio que vos le querés dar a tu hija lo que más podés ¿me entendés? Pero bueno, no se pudo. Era laburar nada más, era laburar.

A: ¿Y cómo hacías con ellas? ¿Quién las cuidaba?

M: Mi mamá me las cuidaba. No solamente eran ellas dos. Era a mi vieja quien tenía que mantener y tenía una hermana chica. Así que imagínate, sí o sí tenía que laburar. (...)

A: ¿Y para vos cómo era, digamos, mantener las dos cosas: el trabajo y la crianza de tus hijas?

M: Y me fue muy difícil, me fue muy difícil. Porque había momentos que... Ponele, yo cobraba la quincena y no llegaba a darle, tenía que salir a buscar otro trabajo, por fuera de la fábrica, una changuita y con eso más o menos tiraba. Pero, no. Me fue difícil, estando ahí [en CAI] me fue muy difícil.

A: ¿Qué hacías, changas de costura también?

¹²⁴ Decidí incorporar la estimación de la UCA para el Gran Buenos Aires, además de las del INDEC, porque desde el 2006 al 2015, durante los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner, el organismo estuvo intervenido y recibió diversas críticas en torno a las mediciones que realizaba. Esto se expresó en la variabilidad de las cifras en comparación con otros organismos.

¹²⁵ Si se observa la Ciudad de Buenos Aires, las estimación de la CBA según la Dirección General de Estadísticas y Censos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) se eleva a 2844 pesos.

M: Sí. Sí. Sí. Sí. Ponele, por ahí, me iba. Salía de ahí a las cuatro y media, cinco, y me iba a la casa de una amiga costurera y trabajaba hasta las ocho de la noche, ¿me entendés? A veces, hasta las nueve. Pero, todo por sacar un trabajo y por una plata extra, porque si no, no alcanzaba. (Miriam, mayo de 2020)

En resumen, a la jornada de nueve horas de trabajo en CAI se le sumaban las tres horas que tenía de viaje y otras tres horas de trabajo informal. Es decir que estaba afuera de su hogar alrededor de quince horas diarias.

Los años en CAI fueron difíciles para la entrevistada por el momento de su historia personal en el que se encontraba (“sola con sus hijas”) y por la edad de las niñas que requerían de intensos cuidados. A esto se le sumaban las características de la fábrica, que tenía nulas consideraciones hacia las costureras a cargo de menores. En este sentido, fue el momento más tenso de su trayectoria en lo que respecta a la “conciliación” entre el trabajo reproductivo y productivo.

En el 2012 la despidieron de CIA en el marco del conflicto colectivo analizado en el Capítulo 5 y, recomendada por excompañeras de esa fábrica, ingresó a trabajar a Tessicot. Allí se producía ropa deportiva para la marca Adidas. Según su experiencia, y en concordancia con el testimonio de Jéssica analizado más adelante, Tessicot fue la mejor fábrica donde trabajó. Cuando comenzó, recordaba, eran alrededor de 800 personas trabajando y había máquinas de coser automáticas (a diferencia de las de CAI, que eran mecánicas).

En Tessicot percibía salarios más altos que en CAI por lo que pudo dejar atrás las changas informales que mantenía en paralelo a la fábrica. Esto repercutió en que la entrevistada tuviera más tiempo disponible. Otro factor relevante es que la empresa cumplía con las recategorizaciones, lo que implicaba que, conforme avanzaba el tiempo, aumentaba su salario. Además, destacó la “seguridad” promovida por la patronal a través de distintas medidas como, por ejemplo, la entrega diaria de barbijos para filtrar el polvo de las telas o la disponibilidad de sillas acordes a las tareas que permitían cuidar la postura corporal.

Allí trabajó otros cinco años, hasta el 2017, cuando inició un proceso de reducción del personal que culminó, un año después, con el cierre la fábrica¹²⁶. En oposición a CAI, el tiempo en Tessicot es recordado como un periodo de mayor tranquilidad en su vida. Las hijas eran más grandes, demandaban otro tipo de cuidados y ella contaba con mayor disponibilidad de tiempo y dinero.

Luego, ingresó a trabajar a una pequeña fábrica de confección de manera registrada en donde se empleó hasta el año de la entrevista (2020). Si bien las condiciones de trabajo no eran semejantes a la anterior, valoraba que se pagara el sueldo de manera puntual. Además, por su edad, explicó que prefería quedarse en un mismo trabajo hasta jubilarse. A esta altura, las dos hijas habían conformado unidades familiares propias y residían de manera independiente a su madre.

En la historia de Miriam la costura desborda a los espacios laborales. La entrevistada tenía una máquina de coser en su casa. Con ella, cuando no llegaba tan cansada de trabajar, se confeccionaba y arreglaba su ropa y la de sus hijas. En este sentido, desarrollaba de manera simultánea la tarea de la confección como un trabajo remunerado y como un trabajo no remunerado en el hogar. Esto me remite nuevamente a las ideas de Federici (2018) cuando plantea que incluso las prácticas de “ocio” como la costura dentro del ámbito doméstico contribuyen a la reproducción de la mano de obra¹²⁷.

Además, como supo hacer su prima cuando ella era joven, Miriam se encargó de la transmisión de los saberes asociados a la tarea de la costura a una de sus hijas, quien quería, en el mediano plazo, insertarse en el rubro. Le enseñó a confeccionar ropa y a utilizar la máquina. Para que adquiriera mayor habilidad en su uso, la llevó a “hacer changas” a la última fábrica donde ella trabajaba. Este aprendizaje desarrollado principalmente en el ámbito del hogar remite a lo señalado en el Capítulo 3: para las mujeres, el hogar es uno de los espacios posibles (aunque no suficiente) de enseñanza y aprendizaje de la tarea de costura.

¹²⁶ Al año siguiente cerró Sport Tech, una fábrica con ciento veinte costureros/as ubicada en Villa Lynch, que también producía para Adidas y otras marcas deportivas. El cierre de ambas fábricas podría vincularse con el aumento de la importación de ropa, expresaba la crisis de la industria señalada en el Capítulo 1.

¹²⁷ También tiene reminiscencias del trabajo historiográfico de Gabriela Mitidieri (2021), citado en el Capítulo 1. La autora señala que en el siglo XIX las mujeres y niñas cosían de manera no remunerada en sus hogares.

2.2. La trayectoria laboral de Osvaldo

Osvaldo nació en Cochabamba, Bolivia, en una familia dedicada a la conformación y el desarrollo de una iglesia evangelista¹²⁸. A los 14 años de edad, mientras realizaba los estudios secundarios, se introdujo en la música folclórica y, junto a varios de sus hermanos, conformó un grupo musical. Al concluir el nivel medio, comenzó a estudiar en la universidad la Licenciatura en Informática y, en paralelo, siguió dedicándose a la música. Con el conjunto, recorrió Bolivia y viajó por distintos países: Perú, Ecuador, Brasil y Argentina. En 1998, faltando dos años para licenciarse, interrumpió los estudios y decidió migrar a Argentina por diversos motivos:

En esos tiempos, a fines de los noventa, en Bolivia estaba muy complicado la situación. Yo estaba en la universidad y había diferentes conflictos. Peleas por el tema del agua, peleas por el tema, qué sé yo, salarios. Muchas marchas, muchas manifestaciones. Gobiernos capitalistas que explotaban mucho a sectores obreros. Era algo muy complicado. Había mucha muerte, terrible, era muy feo. Inclusive yo fui parte de muchas de las manifestaciones como... Bueno, un universitario siempre es así, está en esa onda de correr a los policías, de escapar de los policías. Ese era también parte de mi vida un tiempo. Bueno, no me gustó. Dije, “si yo voy a vivir acá, ¿qué voy a hacer?, no tengo mucho futuro”. Entonces, vine con mi grupo acá. Primero, sí, a conocer un poco. Después volví a allá. En Bolivia me casé, ¿no?, con mi esposa. Y me vine acá. Tomamos la decisión de venirnos a acá. “Vamos a ver en Argentina cómo nos va”. Y, bueno, esas veces acá todavía estaba el uno por uno. Y, bueno, de allá me vine y después vino el grupo también. (Osvaldo, septiembre de 2021)

Bolivia se caracteriza por ser un país marcado por la migración (interna e internacional) y Argentina tradicionalmente es el principal destino (Hinojosa, 2010)¹²⁹. Los noventa constituyeron una década de auge migratorio entre estos dos países, dado que la paridad cambiara que imperaba en Argentina resultaba conveniente para los/as

¹²⁸ Durante la entrevista le pregunté dos veces por su edad de manera explícita y fue de la pocas cosas que no respondió, cambió de tema. Interpreté que prefería no decirla, por lo que en las conversaciones posteriores no insistí. De acuerdo con mi reconstrucción, el entrevistado tenía alrededor de 45 años.

¹²⁹ Durante la crisis económica y social que atravesó Bolivia en 1985 producto de las reformas neoliberales, se acentuó el proceso migratorio hacia Argentina, así como la migración interna de zonas rurales a urbanas. El aumento del desempleo y la contracción de la oferta monetaria que caracterizaron a la crisis, impulsaron la migración de trabajadores/as urbanos en busca de empleo hacia ciudades argentinas, desplazando así a las zonas fronterizas propias del proceso migratorio anterior. En este periodo se igualó la población boliviana en Buenos Aires, Salta y Jujuy (Hinojosa 2010, Magliano y Mallimaci, 2015).

migrantes en el envío de remesas y el ingreso al país no era dificultoso, pero sí la regularización migratoria. El flujo boliviano, a su vez, se inscribía en una migración regional que tenía como destino Argentina¹³⁰. Esa década significó el fin de la prominencia europea en las estadísticas migratorias locales. Además de la boliviana, aumentaron otras migraciones que, de igual manera, ya eran importantes en términos cuantitativos como la paraguaya; y también se sumaron flujos que anteriormente contaban con baja presencia como la migración peruana (Rosas, 2010). En materia normativa, estaba vigente la Ley General de Migraciones y Fomento de la Inmigración N° 22439 (“ley Videla”, 1981-2004) sancionada por la última dictadura militar¹³¹. Esta ley estuvo marcada por las restricciones en la permanencia de las personas migrantes en el país: el acceso a la residencia tenía requisitos difícilmente cumplibles. En lo laboral, definía derechos diferenciados para cada una de las residencias. No obstante, en la práctica no impidió los flujos migratorios regionales ni la contratación laboral sin registro (Courtis, 2009).

El contexto político y social del país de origen, en la experiencia particular de Osvaldo, resulta fundamental para comprender los motivos de la migración. El clima social y la falta de perspectiva a futuro definieron su partida. Dentro del núcleo familiar que estaba en formación, él fue el primero en migrar. De esta manera, su proyecto migratorio representaba una de las modalidades preponderantes de la corriente boliviana: aquella en la que el varón migra en primer lugar y luego reagrupa a la familia (Magliano, 2017; Mallimaci, 2011*b*).

Durante los primeros tres años en Buenos Aires, mantuvo su trabajo y continuó dedicándose a la música junto a los hermanos que también migraron. A su vez, se incorporó en un nuevo nicho laboral: el armado de piletas y la construcción¹³². El empleo en la construcción aparece también en otras trayectorias de trabajadores

¹³⁰ La migración proveniente de países limítrofes fue adquiriendo peso relativo desde mediados del s.XX en relación con la disminución de migrantes de origen transatlántico.

¹³¹ La “ley Videla” colocaba a la población migrante en situación de vulnerabilidad. Entre otras cosas, establecía la obligación legal de denunciar a las personas que no tuvieran permiso de residencia. De carácter sumamente restrictivo, y en sintonía con la “doctrina de seguridad nacional”, la ley ponía el foco en las fronteras terrestres y se basaba en la segmentación de categorías de ingreso y de residencia (permanente, temporal, transitoria). Un aspecto fundamental era que la norma restringía los derechos constitucionales a las personas con residencia permanente.

¹³² Desde los años sesenta, a diferencia del periodo anterior en el que la migración boliviana se caracterizó por ser una migración fronteriza asociada a trabajos rurales estacionales, la población migrante boliviana se dirigía cada vez más hacia las grandes ciudades. En este proceso, la construcción se conformó como uno de los nichos laborales característicos de los varones bolivianos en Buenos Aires. Para las mujeres, destacaron el empleo doméstico y la confección (Benencia y Karasik, 1995).

varones nativos como las de Alberto y Diego. Retomando el análisis de Gorbán (2011, 2014) basado en las ideas de Bourdieu, propongo considerar que tanto la costura como la construcción componían “espacios de posibles” en las historias analizadas. A la autora, este concepto le permite mostrar que el “cartoneo” no era la “última opción” dentro de una supuesta jerarquía laboral, por el contrario, lo resitúa como práctica en un espacio de posibles. En este sentido, propone no aludir exclusivamente a las opciones de oferta de trabajo disponibles sino a un “sistema de coordenadas comunes” (2011: 162) que se construye en torno a un universo de problemas, referencias y reglas que orientan la búsqueda laboral. Afirma que “no se trata solamente de comprender una práctica sino de qué manera la misma se inserta en el universo simbólico de este grupo social” (2011: 162)¹³³. Reinsertar a la costura dentro de un universo de espacios posibles aporta a una mayor comprensión de las estrategias de sus protagonistas. En el caso de los varones, en ocasiones el empleo en la construcción (uno de los más masculinizados del mercado laboral) también formaba parte de ese espacio de posibles. Las características de este trabajo, entre ellas la fuerte estacionalidad y el esfuerzo físico, podían llevar a valorar la costura por sobre empleos en otros rubros.

Producto de la crisis del 2001, el empleo en la construcción comenzó a espaciarse y, por este motivo, Osvaldo decidió insertarse en la confección. Es decir que su acercamiento a la costura no fue inmediato a la migración:

Y, en el 2002, comencé ya a probar otro tipo de actividad. En este caso sería el tema de la costura, ¿no? La confección de ropa. Como todos, empecé a vender primero. Bueno, aprendí siendo un ayudante. Como todos, ayudante en una fábrica de ropa coreana. Estaba ahí. Ahí trabajábamos, la fábrica estaba por Boyacá, Boyacá cerca de Rivadavia, y trabajábamos de lunes a sábado hasta el mediodía. Pero, era cama adentro, ¿no? Íbamos al trabajo los lunes y salíamos el sábado al mediodía. Y, bueno, aprendí ahí. (...) Empecé trabajando ahí, traía corte, llevaba corte. Aprendí a arreglar las máquinas ahí. Administraba la parte de la confección, también la parte económica, ¿no? Y administrativo un poco. Hacía de todo. No es que tenía alguna paga excelente, porque era nuevo en ese campo. Entonces, mi intención de mí fue, digamos, aprender, ganar experiencia y luego ir a otro lado, ¿no? (...) Entonces, por un tema económico tuve que dejar esa fábrica donde había aprendido. Conversé con la dueña. No es que me trataron mal, me trataba bien, bastante bien.

¹³³ La perspectiva de género resulta fundamental en su análisis porque salir con la carreta, para algunas mujeres, fue un modo de alejarse de ciertos controles sociales que vivían en el barrio.

Me pagaba, bueno, lo que merecía en ese entonces. (Oswaldo, septiembre de 2021)

En la primera fábrica, de dueños/as coreanos/as, trabajó durante más de un año contratado de manera informal y con un salario fijo. El principal incentivo que lo llevó a emplearse allí, a pesar de los bajos salarios de “aprendiz”, era que la fábrica fue un espacio de aprendizaje. Allí le enseñaron todas las prácticas y saberes vinculados con la confección: vender ropa, cortes, utilizar y arreglar las máquinas y, también, cómo se administra una fábrica. En síntesis, desde la percepción del entrevistado, ese empleo le otorgó experiencia para luego insertarse en otros dentro del mismo rubro. De aquella fábrica, recuperó los buenos tratos que recibía. Mientras trabajaba en el taller, aproximadamente cuatro años después de migrar, obtuvo la radicación permanente.

En la fábrica coreana, además de trabajar, residía de lunes a sábados. En el cálculo monetario que realizaba el entrevistado, vivir en la fábrica resultaba relativamente conveniente porque, de esta manera, no debía gastar en transporte y porque le permitía ahorrar el dinero que destinaba a la comida y a los gastos de servicios que implicaba la residencia. Esto, de algún modo, compensaba el bajo salario. Tal como lo han señalado estudios anteriores, para las personas migrantes recién llegadas o para quienes necesitan remesar, contar con un empleo que cubra la vivienda y la alimentación resulta un aspecto central de las trayectorias. Vale destacar que el matrimonio tenía su casa en el barrio de Lugano y solo Oswaldo vivía y trabajaba durante la semana en los talleres. Se reencontraban con Elizabeth los sábados por la tarde hasta el lunes, que él volvía al taller. La primera de sus hijas nació en el 2000 y poco después la segunda. Es decir que durante dos años (2002-2004), Oswaldo solo las veía los fines de semana, cuando volvía del taller.

Motivado por la idea de conseguir un mejor sueldo, decidió aceptar la oferta de un paisano y pasó a trabajar en su pequeño taller localizado en el GBA. Allí se empleó un año de manera informal. También residía. Según sus palabras, en el taller aprendió a utilizar con rapidez distintas máquinas y se hizo “experto” en costura:

Cuando estaba en la provincia, implicó mucho sacrificio. Ganaba más, pero me sacrificaba más porque trabajaba hasta las diez de la noche. Y, inclusive, los fines de semana trabajaba hasta... puede ser, te estoy hablando de un viernes en la noche porque sábado se entregaban las

prendas. Entonces, eh, nos quedábamos a amanecer, inclusive, para entregar. Porque se atrasaba algún trabajo y como éramos contados los que estuvimos ahí, tenemos que hacer lo posible para terminar y entregar en tiempo y forma el trabajo (...) Ahí también dormía, sí. Porque tan lejos de mi casa, que ir y venir, el pasaje y todo eso se complicaba. Generalmente, salía sábado. Sábado no trabajábamos. Dormíamos el viernes a la noche. El sábado en la mañana hacíamos los arreglos de, bueno, económicos o de jornales, horas de trabajo de la semana, hacíamos los ajustes y nos íbamos a descansar. (Osvaldo, septiembre de 2021)

La modalidad del taller del paisano era distinta a la anterior. Aquí trabajaba a destajo y su ingreso se calculaba de manera semanal. Aunque esta vez ganaba más dinero que en la fábrica coreana, el ritmo de trabajo era mucho más intensivo y pasaba mayor cantidad de horas en la máquina. Esto sucedía porque debía llegar a la producción que esperaba el tallerista, lo que significaba largas jornadas de trabajo. En consecuencia, el trabajo en el taller fue el más sacrificado de toda su trayectoria laboral: “No había horario de trabajo. Tú tenías que trabajar hasta donde podías” (Osvaldo, septiembre de 2021)¹³⁴.

Tomando en consideración lo anterior, la búsqueda de nuevo empleo en una fábrica formal se presentaba como una forma posible de trabajar menor cantidad de horas. En el 2004, luego de dos años de haber obtenido la residencia, ingresó a CAI a través de un aviso clasificado del diario. Era la primera vez que lo empleaban de manera registrada en el rubro de la confección. En la empresa continuó su recorrido laboral, presentado en los capítulos anteriores, que se extendió 16 años. Se desempeñó en distintos puestos de trabajo: costurero, jefe de módulo, muestrista y profesor.

Con Elizabeth tuvieron 4 hijos/as (el último nació en el 2009). En la división sexual de tareas al interior de la familia, Osvaldo se insertó en el mercado laboral mientras que su esposa, Elizabeth, fue la responsable de las tareas reproductivas:

Bueno, prácticamente, ella es la que se dedicó al cien por ciento, por ahí, a la tarea de mis hijos. A cuidarles, ama de casa, llevarles a la escuela, traerles de la escuela. Y, como te dije, estaban en diferentes centros de educación. Entonces, tenían que trasladarse de un lugar a otro, de un lugar a otro. Y era la tarea de mi esposa, porque ella no paraba en la casa.

¹³⁴ Para un análisis sobre las condiciones de los talleres domiciliarios de costura de Buenos Aires, ver Ayelén Arcos (2020). En el texto se describen las condiciones edilicias y sanitarias y la organización del trabajo del taller ubicado en la calle Luis Viale, incendiado en 2006.

Lo llevaba a uno, le dejaba a otro. Tenía que retirar a uno, después llevar a otro. Y esa era su tarea. (Osvaldo, septiembre de 2021)

Durante varios años de su vida Elizabeth se encargó exclusivamente de la cocina, la limpieza y las tareas de cuidado. De estas últimas, los estudios (formales y de música) que realizaban sus hijos/as fueron los que demandaban mayor cantidad de horas. Su día transcurría así entre los viajes de una institución educativa a la otra. Pasados los años de la primera infancia de sus hijos/as, por la noches Elizabeth estudiaba. De esta manera, concluyó la formación secundaria y realizó estudios terciarios. Se recibió de Analista de Sistemas, no obstante, no se insertó en el mercado de trabajo para ejercer su formación. Esto se debió, principalmente, al hecho de que continuó siendo la responsable de las tareas domésticas y de crianza.

Elizabeth nunca se empleó en la confección. A diferencia de lo que señalan algunos estudios anteriores (Bastia, 2007; Benencia y Karasik, 1995)¹³⁵, en las dos familias bolivianas analizadas fueron los varones (Osvaldo y Martín, presentado en el capítulo 5) quienes se insertaron en este rubro. Argumento que esto se vincula, por una lado, con las redes sociales de migrantes que les permitieron el acceso a determinados ámbitos de trabajo como la construcción y la confección. Por otro lado, con los mandatos de género que los ubicaron en el rol de “proveedores” dentro de la división sexual de tareas intrafamiliar. En este sentido, retomo el análisis que hace Magliano (2015) de varones migrantes peruanos insertos en la confección. La autora señala que en estos casos se construyen masculinidades múltiples. Una masculinidad subalterna, ligada al empleo en un rubro feminizado como la costura, y otra hegemónica, por el hecho de ser el varón-proveedor dentro de la división sexual de tareas en el ámbito familiar. Tanto en el caso de Osvaldo como en el de Martín, si bien ambos se insertaron en un empleo históricamente feminizado, al interior de sus hogares persistía una diferenciación de tareas por género que ubicaba a las mujeres como las

¹³⁵ Tanja Bastia (2007) analiza desde una perspectiva de género la inserción laboral de un grupo de exmineros de Cochabamba que migra a Argentina. La autora, a través de datos cuantitativos, muestra que el sector de la confección era el nicho más significativo y que esto fue más marcado para el caso de las mujeres. Ellas encontraban en la confección distintas ventajas vinculadas con el estatus social, en comparación con otros trabajos más estigmatizados en origen como era el empleo doméstico; y con la estabilidad y seguridad propias de otros trabajos como el comercio informal. En cambio, los varones presentaron una inserción laboral con mayor diversificación. Otro de sus hallazgos, muestra que las redes sociales migratorias estaban atravesadas por el género y eran las mujeres quienes tenían menos acceso a ellas y esto también trajo como consecuencias que tuvieran menos alternativas laborales en destino.

principales encargadas de las tareas reproductivas y, por largos periodos, las alejó de los espacios de trabajo remunerados como la confección.

En relación con la trayectoria educativa de Osvaldo, luego de la migración no volvió a retomar los estudios universitarios de informática iniciados en Bolivia. Los motivos por los cuales interrumpió su formación educativa son diversos. Por un lado, debido al tipo de trámites exigidos a las personas migrantes para validar sus estudios y, por otro, en virtud de la mencionada división de tareas. Extensas jornadas laborales para garantizar la subsistencia familiar dificultaban la continuidad de esos estudios.

No obstante, a pesar de no concluir la licenciatura, durante los años que trabajó en CAI, Osvaldo continuó con algunos de sus proyectos formativos. Estudió Producción Musical en una escuela privada de música y cursó el Bachillerato Superior en Teología en la Iglesia evangélica. Para superponer el trabajo fabril con los estudios, se apoyó en el trabajo no remunerado de su esposa, quien garantizó el cuidado y las tareas del hogar. El entrevistado considera que estas experiencias educativas contribuyeron a su desarrollo laboral y a su ascenso de categoría en la fábrica:

Y, bueno esa formación que recibí, me ayudó bastante en el trato con las personas por lo menos en la fábrica. Hay multitud de personas y tienes que tratar a las personas con altura, con respeto, sin perder el control, tratarlos a todos por igual. Me ayudó bastante, me ayudó bastante eso y acá, acá, voy a decir, fortalecí esa parte de la fe cristiana. (...) Y, bueno, incursioné en la música también. Bueno, de pequeño yo hacía música. Eso, la parte emocional de las personas también se trabaja. Me ayudó mucho. (Osvaldo, septiembre de 2021)

La historia de Osvaldo —y su interpretación acerca de su propia trayectoria educativa— de nuevo invita a pensar en la calificación del trabajo en la costura. Tenía credenciales educativas, sin vinculación con la costura, pero sostiene que gracias a esa formación logró conseguir ascensos de categoría.

Todos los hijos/as del matrimonio se dedicaron a la música. Estudiaron en distintas instituciones (Universidad Nacional de Arte, Conservatorio Manuel de Falla y dos escuelas privadas) y dictaban clases de música. Osvaldo afirmó que mediante el empleo en la costura y el esfuerzo común familiar consiguieron “sacar adelante a los hijos” (Osvaldo, septiembre de 2021). Esta proyección de progreso no se vinculaba al crecimiento en el ámbito de la confección, sino específicamente al hecho de que los/as

hijos/as fueran a la universidad (Gavazzo y Espul, 2020; Novaro, Diez y Martínez, 2017).

En el año 2020, Osvaldo renunció a CAI. Intentó continuar en el rubro de la confección pero desistió porque los salarios en ese momento eran muy bajos y no eran suficientes para mantener a su familia y para pagar los estudios de los/as hijos/as. Desde ese entonces, se dedicó principalmente a la producción musical y a dictar clases de Teología Básica y de música. En estos años, existió una mayor correspondencia entre su calificación educativa y su inserción laboral. Asimismo, el trabajo expresó cierta continuidad con la historia familiar dado que, como señalé al principio, en Bolivia el grupo familiar de origen de Osvaldo se dedicaba de manera productiva a las actividades religiosas.

A modo de reflexión sobre las dos historias, interpreto que las mujeres fueron quienes se vieron principalmente afectadas por la responsabilidad de las tareas reproductivas, aunque de distinta manera. En el caso de Miriam, el cuidado fue sostenido por ella y por su madre. Se encargaba más una u otra dependiendo, en parte, de las horas disponibles que tuviera Miriam luego de emplearse en el mercado de trabajo. Pone así de manifiesto la importancia que tienen las redes de mujeres de la familia extensa para sostener cotidianamente el cuidado de los/as hijos/as de las trabajadoras. Por su parte, Elizabeth fue la responsable del cuidado mientras su esposo se empleaba en la confección. Sobresale en la biografía el periodo comprendido entre 2002-2004 en el que, durante seis días de la semana, ella se hacía cargo a tiempo completo de sus hijas bebés debido a que él residía en el taller. La condición migrante tuvo incidencia en la organización familiar porque les impidió contar, para el desarrollo de las tareas del cuidado, con las redes de la familia extensa como en el caso de Miriam. En otros términos, contribuyó a limitar el cuidado a la familia nuclear y específicamente a Elizabeth.

3. Los procesos migratorios y el empleo en la confección

3.1. La trayectoria laboral de Raúl

Al momento de escribir la tesis Raúl tenía 40 años. Nació en Lima, Perú, donde vivió con su madre y sus hermanos/as. Su padre abandonó a la familia cuando era un niño. Durante aquellos años, la madre era empleada administrativa en un centro educativo y las hermanas se dedicaban a la confección de ropa. A los quince años Raúl se insertó en el mercado de trabajo de la industria textil. Los primeros dos años trabajó en una hilandería los fines de semana, lo que le permitía continuar con sus estudios y aportar económicamente al hogar. Debido al mal pago que recibía, cambió por un pequeño taller familiar de confección y luego trabajó en dos talleres de mayor tamaño. En ambos lo contrataron como “ayudante” (alcanzaba los cortes a las máquinas y asistía a quienes cosían). En el segundo taller se empleó por más tiempo, comenzó a trabajar a producción y esto significó obtener mayores ingresos. Allí aprendió a coser y a utilizar la máquina atracadora. En el último taller ingresó directamente como costurero atracador, trabajando a destajo: “Ahí es donde yo ganaba bien” (Raúl, mayo de 2020).

Entre los tres talleres trabajó por un periodo de ocho años (desde los 17 a los 25), hasta que, en 2007, decidió migrar a Buenos Aires invitado por una tía. A diferencia de la migración boliviana, la migración peruana tiene una presencia menos antigua en el país y se desarrolla principalmente desde los años noventa¹³⁶. En esa década, debido al avance de la precarización del empleo y al aumento de los niveles de pobreza en Perú, Argentina se posicionó como destino de la migración peruana atraída, como he señalado, por la paridad cambiaria. Al inicio, este flujo se caracterizaba por tener un alto componente femenino (las mujeres fueron las pioneras), por estar en edad laboral (era uno de los menos envejecidos), por niveles de escolaridad altos y por contener una gran proporción de personas ocupadas que se insertaban en trabajos por debajo de su calificación (Rosas, 2010). La tía de Raúl había migrado en ese contexto de aumento de la migración femenina.

¹³⁶ En 1990, en un contexto de crisis inflacionaria, recesión de la economía y avance de la conflictividad armada por el accionar de Sendero Luminoso, asumió Alberto Fujimori, quien puso en marcha una serie de políticas de ajuste neoliberales que contribuyeron al proceso migratorio.

Luego, iniciado el siglo XXI, cuando migró el entrevistado, destacaba una mayor heterogeneidad de las dinámicas migratorias que involucraban a varones y a las familias en su conjunto (Magliano, 2015). En este sentido, para el 2010 hubo un decrecimiento relativo de las mujeres que indicaba que en la nueva centuria habían migrado más varones. Uno de los principales factores se vinculó con las cadenas migratorias, es decir, muchos de los hijos, hermanos y esposos siguieron a las mujeres que migraron previamente. También se pudo observar un aumento de los porcentajes de personas con menores niveles de escolaridad y una diversificación de la inserción laboral (Rosas y Gil Araujo, 2019).

Su tía tenía una pensión en el barrio de Caballito, CABA, que constituyó la primera vivienda de Raúl en destino¹³⁷:

Es algo anecdótico. Mi tía vive casi 30 años en Argentina. Y ella un día me vino a visitar. Porque yo estaba trabajando, actualmente, en ese tiempo en Perú, me iba bien. O sea, yo no tenía necesidad de irme a otro lugar (...) Y, bueno, le hizo a una invitación a mi hermano. Mi hermano aceptó, pasó el tiempo y se desanimó. Y yo, por no quedar mal con mi tía, porque ella ya había gastado, este, los pasajes le dije que en vez de mi hermano, iría yo. Y bueno, así fue cuando yo me decidí. Solamente dije voy a durar dos meses y me regreso. No quiero saber más nada. Y fueron diez años que me quedé. (Raúl, mayo de 2020)

En su relato, se distancia de las motivaciones laborales y destaca compromisos familiares que impulsaron su migración. Con el correr de los meses, en Buenos Aires comenzó a ganar un sueldo mayor, lo que influyó en la decisión de permanencia en este destino. Estos incentivos no son suficientes para explicar su elección debido a que también tuvo en cuenta otros factores: “Nunca había estado en otro país donde casi todo era público, las universidades, los hospitales. Acá en Perú no pasa eso” (Raúl, mayo de 2020). El acceso a la universidad pública no arancelaria en Argentina tuvo un peso fundamental a la hora de diagramar su proyecto migratorio porque uno de sus objetivos era alcanzar una formación educativa superior para sí mismo.

¹³⁷ De acuerdo con el análisis de Mera, Marcos y Di Virgilio (2015) del censo del año 2010, aunque un porcentaje de la población migrante de Perú residía en villas y otros espacios informales de la CABA como inquilinatos y pensiones, la amplia mayoría se asentaba en áreas residenciales con un nivel socioeconómico medio. Esto lo explicaron argumentando que dentro del mismo grupo migratorio podían diferenciarse distintos perfiles, uno más ligado con los/as bolivianos/as y paraguayos/as y el lugar subordinado que ocupaban en las jerarquías étnicas del país de destino, y otro con los sectores medios.

Como ya se ha dicho dentro del campo de los estudios migratorios, en este caso las redes migratorias también influyeron en su trayectoria laboral. El primer empleo en Buenos Aires lo consiguió a través de un pariente. Era una fábrica de cremalleras donde trabajó unas semanas:

En cierres había un primo, había un primo que trabajaba por mucho tiempo ahí, muchos años. Él fue quien enganchó también ahí en ese trabajo, por eso es que, cómo se llama, no había tanto problema porque trabajaba en negro, me entiendes. Trabajaba en negro. (...) Venía los inspectores y yo tenía que esconderme. Y, bueno, es por eso que duré poco tiempo ahí, porque lo mío era costura, no, no me adaptaba mucho. (...) Después conseguí el trabajo y, como a mí me mandaban a repartir cierres a cada empresa, siempre miraba los letreros donde decía si necesitan costureros. Ahí fue donde enganché. Al principio eran talleres coreanos. Aparte, porque no tenía el documento en ese tiempo, era complicado, porque demoraba mucho para obtener el documento de identidad, solamente me manejaba con precaria. (Raúl, mayo de 2020)

En la fábrica de cierres hacía repartos en distintos talleres de costura a los cuales entregaba insumos. Esto lo alentó a conseguir trabajo en esos talleres, preferidos por su experiencia anterior. Entonces, el relato de la trayectoria laboral expresa continuidad entre la experiencia en origen y en destino. En Buenos Aires buscó profundizar la experiencia en la costura iniciada en Lima. Asimismo, tanto allí como aquí su inserción laboral se desarrolló de manera informal.

Entre la fábrica de cremalleras y los talleres de costura trabajó aproximadamente un año. Estos últimos tenían en común el hecho de que pertenecían a dueños coreanos (y seguramente también argentinos/as hijos/as de migrantes coreanos/as), eran de pequeño tamaño (con menos de 10 personas) y estaban ubicados en los barrios de Flores y Floresta. Allí Raúl continuó aprendiendo a utilizar distintas máquinas de costura mecánicas especializadas en terminaciones. Cuando relató su experiencia de trabajo informal en los talleres, el entrevistado introdujo la cuestión de la regularidad migratoria. Destacó que en ese periodo aún tenía la residencia precaria.

Años antes, en el 2004 se sancionó en Argentina la Ley de Migraciones 25871 y esto marcó un punto de inflexión en términos de la normativa migratoria. (La ley continúa vigente al momento del escrito). De acuerdo con el artículo 4 de la nueva ley “el derecho a la migración es esencial e inalienable de la persona y la República Argentina lo garantiza sobre la base de los principios de igualdad y universalidad”.

Para la norma, la migración es percibida como un derecho humano. Otra de las novedades es que establece el derecho a la reunificación familiar. A su vez, los derechos a la salud y a la educación se reconocen de forma irrestricta, más allá de la situación migratoria en particular en que se encuentre la persona. Uno de los aspectos fundamentales de la nueva ley es que adopta una perspectiva regional, por tanto, la nacionalidad constituye un criterio de acceso a la residencia regular. Tipifica tres tipos de residencia: precaria, temporaria y permanente. Las personas del Mercosur y los Estados asociados, por el criterio de nacionalidad, pueden solicitar la residencia temporaria. Para esto deben presentar documento de identidad, antecedentes penales, certificado de domicilio y pago de tasas. Desde el inicio de la solicitud hasta la resolución se les otorga la residencia precaria. Luego de dos años de residencia temporaria continua se puede solicitar la permanente. Para el resto de los países el criterio es de tres años (Pedone y Mallimaci Barral, 2019). Con la implementación del Programa Nacional “Patria Grande” N° 53253 (2004-2011) se instrumentó dicho criterio de nacionalidad que abarca a los países del Mercosur (tanto a los Estados parte como a los Estados asociados) y de alguna manera se flexibilizaron los requisitos para iniciar el trámite migratorio (Curtis, 2009), lo que contribuyó, en conjunto con la ley, al aumento de migrantes regularizados/as (Benencia, 2012c, ver en fuentes). Cabe destacar que la residencia precaria, a pesar de lo que señala el entrevistado, permite contratos laborales registrados y con los mismos derechos que la clase trabajadora nativa¹³⁸.

En el año 2009, luego de conseguir la residencia permanente y a través de un aviso clasificado en Internet, Raúl se presentó en CAI en busca de trabajo “más formal”. Le hicieron una prueba y lo pusieron en la categoría de medio oficial, como “ojalador-botonero”:

Siempre pasaba por los talleres coreanos porque, bueno, sí, presentaba la precaria y listo. No costaba nada. Ya con el tiempo, y bueno, ya ahí había pasado medio año. Y yo solamente me iba a quedar dos meses en Argentina. Luego, ya tenía el permanente, ya lo tenía, y ahí fue donde yo me decidí buscar trabajos más formales. (Raúl, mayo de 2020)

¹³⁸ De acuerdo con la información que brinda la Administración Nacional de Seguridad Social, “Los extranjeros que quieran trabajar en el país deben generar un CUIL provisorio, habiendo previamente realizado los trámites en migraciones. Una vez que obtengan el DNI para extranjeros o naturalizados deberán generar el CUIL definitivo solicitando la unificación con el provisorio” (Página web ANSES, 2020. Ver: Inicio, Información, Código Unico de Identificación Laboral). Es decir que aun con la residencia en trámite (precaria), pueden estar registrados en el organismo en cuestión.

El entrevistado interpreta el paso de taller informal a la fábrica formal como una consecuencia de su condición jurídica migratoria. Tener la residencia permanente, sin dudas, lo incentivó en la búsqueda de empleo formal. Sin embargo, en el análisis de la trayectoria laboral considero que hay que tener en cuenta otros factores. En primer lugar, con la residencia precaria ya podía trabajar de manera registrada porque se encontraba vigente la Ley de Migraciones antes descrita. En segundo lugar, en Lima —donde no tenía tal supuesto condicionante jurídico— su empleo también era informal: “Yo allá (Perú) nunca trabajé en blanco, nunca. Siempre eran talleres también. Y, bueno, después, claro, llegué a esa empresa [CAI] (...) Era la primera vez que yo iba a trabajar en una empresa formal” (Raúl, mayo de 2020).

En este sentido, cabe preguntarse si el empleo informal se relacionaba necesariamente con la irregularidad jurídica producto de la migración o con la subjetivación que el entrevistado hacía de su regularidad jurídica. Al respecto, los datos del informe sobre migraciones laborales en Argentina (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2015) son claros: si bien en el 2011 existía un alto porcentaje de migrantes regularizados/as, lo que podría vincularse con la implementación de la ley 25871 (2004) y/o del programa Patria Grande (2004-2011), las tasas de informalidad entre población migrante se mantenían altas. Es decir que las facilidades en la regulación migratoria no modificaron, en grandes números, la tasa de informalidad. El empleo informal estaba condicionado, principalmente, por las características de la industria de la confección y del mercado de trabajo señaladas al inicio de la tesis, así como por su posición de clase.

Tiempo antes de ingresar a trabajar en CAI, conoció a Rosa, quien luego sería su esposa: una mujer peruana que llevaba más de diez años viviendo en Argentina. En ese entonces ella era trabajadora doméstica y a la par estudiaba Radiología en la UBA, y lo incentivó a seguir su camino. Lo ayudó con todos los papeles y trámites necesarios para el ingreso a la facultad, es decir, lo que para una persona migrante implicaba el acceso a la educación pública¹³⁹.

A los tres años de trabajar en la fábrica, y dos años después de haber comenzado la carrera de Radiología, Raúl fue despedido de CAI. Para ese entonces él y Rosa ya convivían y decidieron reorientar los proyectos familiares. Según la visión de Raúl,

¹³⁹ Para un análisis sobre la trayectoria de Rosa, consultar Delmonte Allasia (2021).

apremiados por la nueva situación y teniendo en cuenta que ella estaba más adelantada en la carrera universitaria, definieron que fuera Rosa quien continuara estudiando, en pos de una futura inserción laboral profesional, y que él se dedicara exclusivamente a la búsqueda de empleo. En la organización del hogar, a pesar de que Rosa tenía empleo y casa propia, Raúl se construyó como el hombre proveedor de acuerdo a representaciones hegemónicas de género (Magliano, 2015) y estas ideas permiten entender el abandono de la trayectoria académica.

Con posterioridad al despido de CAI, estuvo unos cuatro meses sin conseguir empleo hasta que ingresó en una fábrica de confección de remeras en el barrio de Villa Urquiza y más tarde en una fábrica de confección de pantalones y camisas de Devoto. En ambas trabajó de manera registrada y siguió ocupando el puesto de botonero y ojalador. Allí conoció a una costurera que comenzó a trabajar como modelista en un taller familiar de corte perteneciente a migrantes de Bolivia ubicado en el barrio de La Boca. A través de ella, obtuvo un puesto en ese mismo taller familiar. Allí trabajaba de manera informal pero con una modalidad distinta a la que había realizado anteriormente. El trabajo también era a destajo pero esta vez se compró sus propias máquinas de ojal y botón. La familia propietaria del taller le financió dicha compra y él le fue pagando las cuotas “de a poco” con el dinero que ganaba en el mismo taller (es decir que se lo descontaban de sus ingresos). Las máquinas quedaban en el taller de corte y Raúl solamente las utilizaba allí. Además, toda la producción que realizaba era para el taller:

Bueno, ahí me di cuenta que ellos no me ponían en blanco porque yo trabajaba por mi cuenta, ¿me entiende? Ellos me pusieron en el lugar indicado como para que no esté fuera la mercadería. Prácticamente me dieron una ayuda enorme, enorme. Y yo tampoco voy a ser exquisito y les voy a decir mira, quiero que esté en blanco (...) porque prácticamente las máquinas eran mías y la producción era de ellos. Es la gran ayuda que ellos me dieron por eso que tengo una buena relación con ellos, por la confianza y la forma en la que trabajábamos. (Registro de charlas informales, octubre de 2021)

A diferencia de años anteriores, en el taller decidió “no quedarse hasta tarde”. Esto implicaba trabajar diez horas, en la franja horaria de 8:00 a 18:00. Sin embargo, los/as dueños/as le exigían que terminara con su producción y algunos días le “faltaban manos” para poder hacerlo. Por ese motivo, en ocasiones iba su esposa u otra persona a trabajar. En ese caso, era él quien les pagaba. La trayectoria de Raúl permite dar

cuenta de la diversidad de experiencias y situaciones que pueden encontrarse dentro del mundo “informal”. En vinculación con esto, señala Gago que en Argentina, a partir de la crisis del 2001, hay una “pluralización de las formas laborales” que obliga a

una ampliación de la categoría de trabajadores y a una reconceptualización de las economías clásicamente llamadas informales y periféricas, en las cuales sobresale el papel del trabajo migrante como recurso económico, político, discursivo, imaginario, de la recomposición laboral en curso. (2014a: 22)

El trabajo informal es heterogéneo y hace de la independencia un valor, argumenta la autora. Ambos aspectos presentan coincidencias con la experiencia de Raúl.

En 2015 Rosa y Raúl tuvieron su primer hijo. Por ese entonces, ella trabajaba como radióloga en el Hospital Italiano y solicitó una licencia por maternidad. Los primeros meses de vida del bebé contaron con la “ayuda” de sus madres, quienes viajaron desde Perú exclusivamente para esto. Es decir que al trabajo reproductivo de la madre del bebé se le sumó el de las abuelas. Con el regreso de Rosa al trabajo, la mayor parte del día a su hijo debió cuidarlo una niñera, tarea que anteriormente Rosa realizaba para terceros/as. En otras palabras, la inserción laboral a tiempo completo del matrimonio fue posible, principalmente, por la mercantilización del cuidado.

En el año 2017 Rosa y Raúl decidieron retornar a Perú. Los motivos esgrimidos por la pareja son notoriamente distintos. Rosa plantea que fue por su madre: “lo hice más por mi mamá, que quería volver. Me decía ‘hija, ¿cuándo vas a volver a Perú, que estás muy lejos?’” (entrevista a Rosa, junio de 2020). En su relato se evidencia el peso de las cuestiones emocionales en la elección. En cambio, Raúl pone el acento en el contexto económico y sostiene que la decisión se vio precipitada por el aumento del valor del dólar y la apremiante inflación que atravesaba la Argentina por esos años. Además, la situación de la industria resultó determinante para el entrevistado:

Ya cuando, ya no había mucho trabajo. Y empecé a escuchar que cerraban algunas fábricas porque, me acuerdo, que cerraba Sport Tech, que es ADIDAS, esas grandes empezaban a cerrar porque la economía estaba desestabilizada. Y, bueno, empezó a pasar todo eso. Empezaron a subir las cosas, y, bueno, eeh... Ya el dólar empezaba a subir, empezaba a subir y lo que yo ganaba ya no superaba, en ese tiempo, todo lo que yo gastaba. (Raúl, mayo de 2020)

Antes de retornar a Perú con su familia, Raúl vendió sus máquinas de costura.

3.2. La trayectoria de Jéssica

Al momento de escribir la tesis, Jéssica tenía 33 años. Nació en Fernando de la Mora, ciudad de Paraguay. Su familia de origen está compuesta por su padre, carpintero, y su madre, costurera:

A: Y tus papás ¿a qué se dedicaban?

J: Mi papá es carpintero y mi mamá ama de casa.

A: ¿O sea que costurera no hay nadie en tu familia?, digamos.

J: Ah, sí. Digo “ama de casa”, pero la que trabajaba de costurera era mi mamá. Ella era la que tenía máquinas familiares y hacía vestidos de novia cuando, antes de que yo nazca. O sea, que hay una historia.

A: Después, cuando vos naciste, ¿dejó o siguió trabajando de costurera?

J: Cuando yo nací, nunca vi que traiga trabajo a la casa. Pero, sí, siempre hacía cosas para la casa. O sea, arreglos de ropa o para la familia. Ya lo hacía por hobbie, vamos a decir. Ya me cuenta que mi abuela también, la mamá de ella también era costurera. Y la bisabuela también era costurera. (Jéssica, febrero de 2021)

En el relato se diluía la historia de la madre como costurera, priorizando su rol de ama de casa. También se empañó el trabajo de costura que se hacía en el ámbito doméstico. Así, estas tareas aparecen como un “hobbie” y esto me remite nuevamente a las ideas de Federici (2018) y Mitidieri (2021) acerca de la costura como trabajo no remunerado del hogar.

En el caso de Jéssica, la inserción de las mujeres en la costura se remonta a décadas y décadas atrás. Inmersa en una historia familiar vinculada a la confección, los intereses por la costura aparecieron a temprana edad. No obstante, su madre prefirió otro destino para ella —ligado a alguna profesión universitaria— y, por ese motivo, no le transmitió de manera intencional su saber en costura: “Ella no me quería enseñar. Yo lo agarraba (a la máquina de coser) a escondida, cuando ella iba al jardín a plantar plantas, yo agarraba y jugaba con eso (...). Ella no quería que sea costurera” (Jéssica, febrero de 2021).

Eludiendo los deseos de su progenitora respecto a su futuro, cuando concluyó el secundario realizó un curso de confección industrial durante cuatro meses en una fundación. Teniendo en consideración que ella no iba a continuar sus estudios¹⁴⁰, la familia terminó apoyando esta decisión:

Allá [Paraguay], por ejemplo, la gente que es muy muy inteligente, como que tenés que nacer súper súper cerebritito para poder tener una beca y empezar a estudiar. (...) Y, entonces, mucho no había qué hacer conmigo. Era estar sin hacer nada o empezar a trabajar de algo. Entonces, fue como que no le gustó mucho a mi mamá, pero mi papá decía que era mejor que trabaje, antes que no haga nada. Eeeh... y fue así que empezar a trabajar costura. (Jésica, febrero de 2021)

El curso la introdujo en una pasantía laboral que tuvo una duración de dos meses, donde se desempeñó como ayudante de costura (sin utilizar la máquina). Luego, Jésica ingresó a trabajar en distintos talleres familiares y en fábricas de mayor tamaño, en todos de manera informal. En los primeros percibía ingresos muy bajos debido a que el pago era a destajo y ella aún no adquiría velocidad en la máquina. Esta situación cambió cuando ingresó en un taller pequeño ubicado a tres cuadras de su casa. Allí, la señora que la contrató, con paciencia, le enseñó a incrementar la cantidad de costuras realizadas. Trabajó seis meses y esa experiencia le permitió luego entrar como costurera rectista en una fábrica informal de mayor tamaño otros cinco meses.

En la última fábrica conoció a una joven que le ofreció ir a trabajar junto a ella a un taller de Buenos Aires. Es así que en el 2009, con 21 años, decidió migrar con su compañera. La migración se inscribió en una tradición familiar atravesada por movimientos migratorios entre Paraguay y Argentina que se remonta en el tiempo. En este sentido, Argentina constituía un destino posible y probable en donde vivir:

J: Siempre le dije a mi mamá “¿por qué no me pariste a acá?”. Porque ella es, digamos, un poco argentina también. Ella nació en provincia de Argentina, Siete Palmas. Pero vivió casi toda su vida en Paraguay. No sé por qué, cosas que no entiendo.

¹⁴⁰ Al concluir el nivel medio, estudió por un año para ser profesora de teclado pero lo abandonó. Aunque quería realizar la licenciatura en Analista de Sistemas, la economía familiar no llegaba a solventar los costos del curso de ingreso a la universidad. Además, su desempeño en el secundario no había sido óptimo por lo que no pudo acceder a una beca. A esto se le sumaba que había pocas vacantes en relación con la cantidad de inscriptos/as, por lo que decidió no hacer el intento de ingresar a la Universidad. En ese entonces, estaba de novia con un joven que no estudiaba y por este motivo ella temía “ser mal vista” si lo hacía. En este punto, en su decisión también pesaron los vínculos de pareja y las representaciones de género en torno a ser una “buena mujer/esposa”.

A: ¿Tus abuelos son de allá o de Argentina? O sea, los papás de tu mamá.

J: No (piensa bastante la respuesta) tengo como que van y vienen, ¿se entiende? Mi abuela, mi abuela nació en Paraguay, pero mi bisabuela sí nació acá. O sea, es como que van y vienen. Seguramente, en algún momento, Paraguay ha sido floreciente por lo que escuché. Y en ese rato, seguramente, mis abuelos fueron a tener a sus hijos ahí.

A: Claro, pero de todas tus tías ella es la única que decidió quedarse allá.

J: Claro, sí, sí. (...) De los nueve, solamente ella está en Paraguay. Y el resto acá. (Jésica, febrero de 2021)

Su historia familiar se corresponde con procesos sociales que señalan que la migración desde Paraguay hacia Argentina es de las más antiguas e influyentes de la región¹⁴¹. El flujo paraguayo constituye, en términos absolutos, el grupo más grande dentro del total de personas extranjeras que residen en el país. Se observa una preeminencia femenina dentro del conjunto de migrantes y un alto componente de jóvenes, aunque también presencia de mayores de 50 años por la antigüedad misma del flujo (Bruno, 2008; Del Águila, 2009).

En su movimiento migratorio se activaron redes articuladas sobre relaciones sociales con personas que migraron anteriormente. Estas redes permitieron que Jésica migrara con un trabajo apalabrado desde su país de origen y le garantizaron la vivienda durante los primeros meses. Asimismo, como señalan otros estudios (Magliano, 2015), la inserción en la costura en su lugar de origen facilitó la migración hacia Argentina. En el taller vivían y trabajaban ella, su compañera (con la que migró) y el dueño tallerista:

J: Y ahí fue que me comentó de que tenía un amigo o amigo de su marido que vivía acá y que estaba teniendo, que necesitaba costurero. Y fue así como que terminamos acá (...) Vinimos a Liniers. De Liniers nos vino a buscar lo que sería el encargado del amigo y nos llevó hasta Mariano Acosta. Y ahí era un taller familiar también. Una casa que se improvisó un taller en un garaje. (...)

A: ¿Ahí vivías también?

¹⁴¹ Hasta mediados del s.XX se constituyó como un flujo proveniente de las ciudades, motivado principalmente por causas políticas. Desde los años sesenta, aumentó considerablemente el movimiento de paraguayos/as y tomaron preeminencia los/as migrantes provenientes de zonas rurales, con niveles educativos relativamente bajos que migraban directamente a las ciudades motivados por condicionantes económicos (Bruno, 2008; Del Águila, 2009).

J: Sí, nos dio un, cómo se dice, acondicionó una pieza para que podamos dormir ahí nosotras y tenía un baño y estábamos ahí al lado del taller. A mí mucho no me gustó el lugar ni nada porque bueno, venía de una casa bien, digamos, y estaba yendo a la casa de alguien que estaba arrancando recién. Pero, y no me gustó mucho al principio nada. Tampoco el pago ni las condiciones. Pero, me quedé más que nada por mí, para tener, como se dice, mi independencia. Ese fue mi caso, mi caso particular. (Jésica, febrero de 2021)

Retomando el análisis de Bruno Miranda, interpreto que en el caso de Jésica, desde antes de la migración ya existía la posibilidad de rechazar el ingreso al taller. En palabras del autor: “El espacio de acción migrante se abre en un primer momento en la adhesión o no a la oferta de empleo” (2017: 202). Desde el inicio del proyecto migratorio, ella desplegó su capacidad de agencia condicionada. Esta situación no excluye que hubiese una incapacidad de elección de las condiciones de trabajo y del espacio de vivienda.

La trayectoria de Jésica permite dar cuenta de que existen sentidos y procesos sociales heterogéneos en los movimientos migratorios articulados alrededor de los talleres informales. En ese punto, me interesa retomar nuevamente las ideas de Gago acerca de los talleres de confección, cuando afirma: “no se trata de una justificación, sino de exponer la racionalidad que hace funcionar esta economía” (2018: 78). El análisis cualitativo a partir de los testimonios contribuye a comprender las lógicas que operaron por detrás de las elecciones de Jésica y la hicieron migrar desde “una casa bien” al taller, sin caer en explicaciones victimizantes. En este sentido, cuando indagué en los motivos de la migración, adquirieron protagonismo los vínculos familiares:

A: ¿Por qué decidiste venir?

J: Lo mío fueron cuestiones personales. Porque yo necesitaba mi independencia. Mi mamá es una persona como que muy posesiva, entonces yo... Una por eso, y también por la necesidad de progresar, digamos. Porque no veía, no veía que vaya a progresar estando ahí, también. (Jésica, febrero de 2021)

Para comprender su migración es preciso tener en consideración que al momento de migrar, Jésica se encontraba en un proceso de transición entre la juventud y la adultez (Saraví, 2009). La migración se configuró, entonces, como una forma de resolver la obtención de la independencia residencial y el abandono de la casa familiar. Es decir

que los motivos de la migración no estuvieron tan relacionados con la búsqueda de trabajo, sino que se fundamentaron en los vínculos personales de la entrevistada con su madre y las relaciones de parentesco. En este sentido, la migración fue una estrategia de la joven para independizarse del núcleo familiar de origen y conformar uno propio.

A las presiones de la familia se sumaban las de su novio de entonces, quien se había negado a migrar e insistía en que Jéssica regresara a Paraguay. Frente a la determinación de Jéssica, el novio también migró (con intenciones de hacerla retornar) y se insertó en el mismo taller: “No le gustaba para nada, también, era por él que no me decidía a hacer la precaria enseguida. Porque él siempre quería volver allá. Y siempre decía, ‘no, vamos a volver’. Vino para llevarme, pero no me podía llevar” (Jéssica, febrero de 2021).

A los tres meses de haber migrado, para vivir de manera independiente al taller, alquilaron un cuarto. De esta manera, estaban constituyendo una formación familiar, aspecto que también abona la idea de la migración en el marco de la transición a la adultez. A pesar de no vivir allí, continuaron trabajando un tiempo más en el taller hasta que no hubo más producción. En ese momento, el encargado le enseñó a conseguir trabajo en talleres de la calle Avellaneda. A partir de lo anterior, sostengo nuevamente que el taller se conformaba como un espacio de aprendizaje sobre saberes y habilidades. En este caso, se destacó la búsqueda de trabajo y los movimientos que ello implicaba por la nueva ciudad que era habitada.

Comenzó entonces a trabajar en talleres coreanos de la calle Avellaneda. Allí estuvo unos seis meses. Entre 2009 y 2010, frente a la insistencia de la familia, no terminaba de decidir si quedarse a vivir en Buenos Aires o regresar a su país de origen. Por este motivo, no inició los trámites para su residencia. Debido a un accidente de su madre, en el año 2011 viajó por dos meses a Paraguay y luego regresó a Argentina. Para eso, la dueña del taller en el que trabajaba en Buenos Aires le compró los pasajes de regreso: “yo misma decidí, con la que era mi jefa en ese entonces de un taller familiar, también, que me envíe el pasaje para que yo volver otra vez”(Jéssica, febrero de 2021). Al regresar finalmente optó por quedarse a vivir en Buenos Aires y esto la impulsó a tramitar la residencia. Con la residencia precaria, continuó trabajando en talleres otros seis meses.

A través de un aviso pasacalles que indicaba la búsqueda de costureros/as, en el 2011 ingresó en CAI y este constituyó el primer trabajo registrado en el rubro de la confección de su trayectoria laboral. Allí trabajó durante cuatro meses hasta su despido en el marco del conflicto colectivo. Luego, comenzó a realizar bolsos desde su casa con otra mujer más, pero duró poco tiempo porque no llegaban a producir la cantidad suficiente que demandaba el “fabricante”. Por ese entonces, Jéssica y su novio se separaron. A continuación, a través de una excompañera de trabajo de CAI, consiguió ingresar a Tessicot, donde trabajó de manera registrada por cinco años:

Fue como, fue como ir del infierno [CAI] al paraíso [Tessicot], más o menos. Porque el lugar, qué sé yo, era limpio, tenía máquinas nuevas, estaba bien iluminado, había tanta luz que no sé, estaba más brillante adentro que afuera. Había aire acondicionado, en verano yo me iba a trabajar para no sentir el calor en mi casa. Teníamos un comedor súper lindo donde entraba la luz, teníamos microondas para calentar la comida, agua caliente, lockers personales (...) Tenía ropa de trabajo para ahí, tenía herramientas para ahí, y ¿qué más? Nada, o sea, el trato. Tenía delegadas que veían que no trabajan con nosotras, estaban en una oficina. Veía, qué sé yo, los pagos que eran puntuales, sumamente puntuales. Y agranda la diferencia, pagaban mucho mejor. El trato con la gente, nomás, amable. (...) Me acuerdo que la máquina donde yo estaba sentada parecía mi escritorio de oficina. Había veces en que estaba sentada sin hacer nada esperando el trabajo y esperando el trabajo. (Jéssica, febrero de 2021)

En su relato contrastó las condiciones de trabajo en Tessicot con las vivenciadas en CAI. Es significativo para la investigación que uno de los primeros aspectos que la entrevistada destacó y repitió fue la luz de la fábrica, que “brillaba” más adentro que afuera. Esta luz se contrapone con la “oscuridad” que caracterizaba a CAI, aspecto analizado en el Capítulo 4. En vinculación con las condiciones de trabajo también señaló la aireación, el comedor, ciertos aspectos que hacen a la comodidad (lockers, agua caliente, microondas), pago en fecha, herramientas y uniformes de trabajo. El buen trato, en oposición a los malos tratos de CAI, también fue subrayado. Otra de las motivaciones que la incentivaron a trabajar en la fábrica eran los buenos salarios: “Y en esa fábrica, especialmente, Tessicot, ganaba tan bien que decía ‘para qué voy a estudiar si voy a ganar lo mismo que un enfermero o alguien que tiene carrera’” (Jéssica, febrero de 2021). La enfermería, aunque no la ejerciera, potencialmente se constituía parte del universo de posibles para las mujeres migrantes (Mallimaci Barral, 2018).

Mientras trabajó en Tessicot, realizó un curso de diseño y moldería. Esto condice con el análisis del Capítulo 3 en torno a los espacios de aprendizaje y su vinculación con el género. En el año 2017, la empresa le ofreció un “retiro voluntario” que le resultó económicamente conveniente y decidió aceptar.

Al dejar la fábrica, ingresó en un taller familiar informal por un breve período y, luego, consiguió nuevamente trabajo registrado en otra fábrica. En su caso, el trabajo en el taller informal se concebía como temporal y se realizaba de manera simultánea a la búsqueda de empleo en fábricas registradas. El intento de conseguir empleo en fábricas formales (en lugar de talleres) respondía al hecho de que en los talleres había muy poca producción y, por lo tanto, obtenía bajos ingresos. Esto se puede entretener con el retroceso que atravesó por esos años la industria, detallado en el Capítulo 1. En dicha época le diagnosticaron asma y proyectó dejar el trabajo en la costura. Con este objetivo, comenzó de manera gratuita la carrera de Analista de Sistemas en la Universidad Nacional de General Sarmiento. Es decir que ocho años después de haber migrado, retomó los objetivos de formación que tenía en su país de origen.

Al relacionar las trayectorias laborales con los procesos migratorios, cabe preguntarse si la migración fue un factor de cambio respecto al trabajo. En los dos casos analizados la migración no marcó, necesariamente, una ruptura en la trayectoria laboral y, por ello, tampoco explica la inserción en la confección. La costura fue una tarea aprendida en Perú y Paraguay. El empleo en los talleres informales se inició en origen, por lo cual no fue una consecuencia directa de la irregularidad jurídica y, mucho menos, una modalidad de trabajo “esclavo”. Es de destacar que durante la mayor parte del periodo analizado estuvo vigente la nueva ley de migraciones que, a diferencia de la anterior, facilitó a las personas migrantes el acceso a la residencia. El empleo informal en la costura se desarrolló también en el país de destino aún teniendo la residencia regular y esto concuerda con lo que señaló el informe sobre migraciones laborales en Argentina (OIT, 2015).

4. Costurar aquí y allá: tránsitos entre lo formal y lo informal

La Salada y los talleres textiles arman un circuito en el cual las categorías laborales son cambiantes e intermitentes. Como tránsitos flexibles entre

labores de dependencia e iniciativas de cuentapropismo, oscilan entre momentos de informalidad y aspiraciones nunca abandonadas de “blanquearse” (...). En fin, son las zonas fronterizas que pueblan esta economía las que revelan la pluralidad de formas laborales y ponen de relieve las fronteras mismas de lo que llamamos trabajo. (Gago, 2014a: 36)

Las palabras de Gago sirven para retomar un aspecto que considero central de su estudio de la economía popular: el horizonte interpretativo que busca cuestionar los límites del trabajo en su forma clásica. En las trayectorias anteriormente analizadas, lo formal y lo informal no se perciben como dos mundos excluyentes o contrapuestos: en las experiencias se atraviesan los límites, se tornan difusos. A veces, el trabajo formal en la fábrica y el trabajo informal en talleres se combinaban de manera simultánea; en otras ocasiones, el pasaje del empleo informal al formal no era lineal ni irreversible, luego de trabajar en la formalidad, se trabajó en la informalidad. Gago habla de “discontinuidad” laboral (2014a: 62), idea que destaca el componente temporal de las prácticas de inserción en el empleo formal e informal.

Miriam es un ejemplo de doble inserción: mientras trabajaba en CAI, se empleaba por día en el taller de una amiga.¹⁴² En el caso de Jérica, la inserción en los talleres informales se comprendió como una estrategia de salida laboral desplegada entre los trabajos en fábricas registradas. En la trayectoria de Raúl, el pasaje desde la formalidad hacia el taller informal supuso una mejora. Ingresar al último taller le permitió comprar sus propias máquinas, “juntar dinero” y tomar importantes decisiones como contratar otras personas para no extender su jornada laboral.

A partir de las historias de trabajadores/as nativos/as, inferí que ellos/as también se emplearon de manera informal en la confección por largos períodos. Miriam no es una excepción en este sentido. Por el contrario, todos/as los/as nativos/as entrevistados/as tuvieron experiencias de trabajo en costura en la informalidad.

Las trayectorias laborales estudiadas en su conjunto, si bien dan cuenta de una agencia propia, estuvieron condicionadas por los rasgos del mundo del trabajo local y por las características de la industria de la confección que habilitaron ciertos espacios

¹⁴² También registré que se desarrollaban experiencias de cuentapropismo informal en otros rubros que no tenían vinculación con el mundo textil, de manera paralela al empleo en la costura. Estos fueron los casos de Martín y Miguel que realizaban reparación de computadoras y celulares simultáneamente al trabajo en CAI o de aquellos/as costureros/as que vendían comida en la fábrica.

posibles y, por lo tanto, clausuran otros. En este sentido, interpreto que una parte importante de las problemáticas aquí abordadas no son inherentes ni exclusivas de la población migrante sino que atañen al conjunto de las personas empleadas del sector. No obstante este aspecto compartido, las experiencias en CAI demuestran una distancia concreta debido a que, en el caso de los/as migrantes, se vieron marcadas por procesos de discriminación (en lo económico y, especialmente, en lo moral y simbólico) basados en su condición migratoria.

A partir de las fluctuaciones laborales también pude reflexionar sobre los diversos aspectos de los lugares de trabajo y la modalidad del empleo que ponderaban los/as costureros/as. Como señala ampliamente la bibliografía, en ocasiones los talleres informales solucionaban el problema de la vivienda al inicio del movimiento migratorio o permitían una conciliación con las tareas del cuidado. Al respecto de esto último, Gago (2018) señala que los talleres informales de migrantes se desarrollaban simultáneamente como espacios privados y laborales. En el taller, las mujeres fusionaban lo productivo y lo doméstico y desplegaban relaciones de comunidad. En suma, la autora plantea que la reproducción y el cuidado eran componentes elementales en la organización del taller, en las formas productivas y en la migración.

La complementariedad entre el cuidado y el trabajo que posibilita el taller tampoco es exclusiva de los/as migrantes. Por ejemplo, registré el caso de Adriana, trabajadora nativa, que en la primera infancia de sus hijos, junto con otra costurera, montó un taller en su propia casa. Esto le permitió tener ingresos y al mismo tiempo garantizar las tareas del cuidado.

Además de solucionar la vivienda y el cuidado, tal como analizo en el Capítulo 3, para los/as costureros/as los talleres constituyeron un espacio no formal de aprendizaje del oficio. Las habilidades y saberes que allí se adquirieron excedían la utilización de las máquinas, el conocimiento de los géneros o a la organización de la producción, y abarcaban el funcionamiento del circuito de la industria de la confección. En algunos casos, los/as entrevistados/as también destacaron que tuvieron un buen ingreso monetario (basado en las extensas jornadas de trabajo), mayor “flexibilidad” (en tanto que en muchos talleres se trabaja por día) y buenos tratos en general.

Por su parte, del empleo registrado expresaron que valoraban la obtención de derechos sociales vinculados al trabajo y, sobre todo, una jornada laboral delimitada temporalmente (con horarios fijos de ingreso y salida). Hubo otros aspectos que podían llegar a ser ponderados como las condiciones de trabajo, las recategorizaciones, la cercanía física con el hogar, el almuerzo y la cuestión del trato.

En cuanto a las fábricas, relevé cierta circulación entre distintas empresas como CAI, Batelman, Tessicot y algunas que proveían a marcas de ropa de supermercados. En la mayoría de los casos, el trabajo en CAI no constituyó la única experiencia en la formalidad para los/as entrevistados/as. Osvaldo es una excepción en este sentido porque, dentro de su inserción formal, solo trabajó en CAI. El resto de los/as costureros/as, en cambio, trabajaron allí por períodos más breves y se insertaron, antes o después, en otros empleos registrados. Este aspecto puede responder, en lo particular, a la alta rotación de personal característica de CAI, analizada en el Capítulo 4. También al periodo de análisis, centrado en una etapa relativamente próspera para la industria —al menos hasta el 2012— en la cual conseguir trabajo de forma rápida y cambiar de una fábrica a otra era factible.

En resumen, las personas cuyos recorridos aquí se analizan, de acuerdo a distintos condicionantes como los procesos migratorios, las desigualdades de género o la necesidad del aprendizaje de la tarea, se movieron desde el empleo formal al informal y viceversa y, en ocasiones, superpusieron ambas modalidades. Estas experiencias de clase, situadas en trayectorias específicas, encuentran sentido sobre la base de racionalidades que exceden a una cuestión económica y son valoradas de distintas maneras de acuerdo con marcos interpretativos subjetivos y dentro de los universos de posibilidades.

La tesis de Gago visibiliza la heterogeneidad del mundo del trabajo y ello, argumenta, contribuye a cuestionar la “unidimensionalización de la informalidad”. Si la informalidad es pensada únicamente como desproletarización, como territorio marginal, se “valoriza de modo estrictamente negativo lo que funciona, de hecho, como una posibilidad de vida” (2014a: 34). Tomando como inspiración estas ideas, en las reconstrucciones realizadas, pude observar que las condiciones de trabajo dentro de la formalidad distaban de ser homogéneas.

La presente tesis partió de entender, en común acuerdo con gran parte de la bibliografía del mundo del trabajo, que la formalidad del empleo garantizaba a los/as trabajadores/as —al menos, en la normativa— una serie de derechos laborales (cobertura de salud, aportes jubilatorios, licencias por vacaciones, aguinaldos, derecho al ejercicio gremial, indemnización, entre otros) y beneficios sociales (útiles escolares, pago de sepelios, reintegros en medicación, espacios recreativos, entre otros), que fueron conquistados y defendidos históricamente por la clase trabajadora y que contribuyeron, en términos generales, a una mejor calidad de las vidas obreras.

Sin embargo, a partir del estudio en profundidad de una fábrica de confección y de las trayectorias laborales de sus protagonistas, se llegó a dimensionar la heterogeneidad que recorre el universo laboral y se puso en entredicho la superioridad del trabajo formal, proyectada (y reducida) sobre la base de una condición jurídico-formal. En este sentido, la investigación abrió la posibilidad de pensar un ejercicio complementario al de Gago, el de ensuciar lo que llamo la “hipervalorización” del trabajo registrado. Este camino no debería llevar a conclusiones que equiparasen la condición formal e informal del trabajo, sino más bien problematizar la formalidad como un bloque homogéneo y alejarse de una mirada finalista acerca del mundo del trabajo.

En las trayectorias se revelaron algunas de las distintas formas que adquiriría *el* trabajo registrado y cómo estas, desde la mirada de los/as costureros/as, conformaron experiencias de trabajo concretas que fueron percibidas como contrapuestas. Por ejemplo, en los relatos de Miriam y Jérica, la oposición binaria no parece estar tanto entre el taller informal y la fábrica formal, sino entre dos fábricas representadas simbólicamente como el paraíso y el infierno, como la luz y la oscuridad. En este sentido, muchas de las condiciones de trabajo de CAI (medio ambiente, carencia de elementos de trabajo, pago fraccionado, intensidad de las presiones en torno a la producción, descuido de la salud laboral) podrían acercarse más a las experiencias en los talleres informales que a otras fábricas registradas.

A partir de estos dos argumentos expuestos que señalan la circularidad entre lo formal y lo informal, así como lo “profano” de la formalidad, quiero reforzar la idea de que en las trayectorias migrantes analizadas, la obtención de la residencia, la permanencia en el país y la experiencia acumulada en el rubro no se expresaron, necesariamente, en

una progresividad lineal que vaya desde el empleo informal al formal; tampoco en una escalera ascendente desde el empleo como ayudante de costura al taller propio. En cambio, de manera similar a las trayectorias de costureros/as nativos/as, en sus historias existieron múltiples recorridos.

El último capítulo se diferencia de los cuatro anteriores, a nivel metodológico, en varios aspectos. Se incorporaron las nociones del método historias de vida para la reconstrucción de trayectorias laborales y se colocaron en el centro del análisis a cuatro costureros/as en particular. En consecuencia, se ampliaron el recorte temporal y los espacios de trabajo abordados.

Las contribuciones se enfocaron en dos aspectos. Por un lado, en el análisis de las estrategias que desarrollaban los/as protagonistas y sus familias para resolver el cuidado de hijos/as y articularlo con el empleo en la confección. De igual importancia, permitió rastrear las distintas interacciones entre el empleo en la confección y los procesos migratorios. En este sentido, se repusieron en el análisis otras dimensiones de la vida de los/as trabajadores/as que exceden al trabajo remunerado y al que también configuran.

Por otro lado, subrayó las fluctuaciones y las superposiciones que desplegaban los/as costureros/as entre espacios de trabajo formal e informal. Recuperar las racionalidades obreras y los vaivenes de estas historias invita a problematizar las visiones lineales sobre las trayectorias laborales. En términos analíticos estas experiencias subjetivas facultan, principalmente, a echar tierra sobre la concepción del segmento formal como un mundo homogéneo y, a la vez, dicotómico del informal.

CONCLUSIONES

Consideraciones metodológicas

A la luz de la culminación del trabajo de campo previsto para la investigación doctoral y de la escritura de la tesis, resurgen algunas reflexiones de orden metodológico. Gérard Althabe y Valeria Hernández señalan que los/as investigadores/as somos colocados/as en el universo de relaciones posibles de aquellos/as sobre quienes se investiga y desde ese lugar construimos nuestras interpretaciones. En relación con este proceso, proponen la noción de implicación:

El investigador es producido como un actor del juego social y simbólico que le es inicialmente desconocido y que se propone interpretar. En este marco la noción de implicación da cuenta de la producción de sí mismo en el espacio-tiempo de los otros. El antropólogo es proyectado, lo quiera o no, sobre la escena local en la cual está obligado a participar. (2005: 86)

A través del concepto de implicación problematizan la idea de que sea factible un distanciamiento entre quien investiga y su “objeto” de estudio con fines objetivistas y, de esta manera, cuestionan el clásico binomio observación-participante. Por el contrario, sostienen que las personas que investigan siempre observan desde un posicionamiento, en parte impuesto por los/as protagonistas, y desde allí construyen las observaciones. La noción de implicación pone de manifiesto la centralidad del/a etnógrafo/a como parte del tejido social en el trabajo de campo. Es decir, permite dar cuenta de que quien investiga no está por fuera de las interacciones estudiadas, sino que deviene parte de ese campo social.

Al inicio de la investigación, en términos metodológicos uno de mis principales objetivos era poder establecer un vínculo con los/as trabajadores/as que permitiera conocer sus experiencias laborales. Por ello, decidí dejar para los finales del trabajo de campo el intento de ingreso a la fábrica. Esta decisión se sustentaba en cierto conocimiento del campo disciplinar, pero sobre todo en supuestos propios acerca de las consecuencias que podría traer realizar observaciones. En concreto, consideraba que esto haría que los/as costureros/as me vinculasen con la patronal y, por este motivo, se negaran a entablar un diálogo o lo hicieran de manera condicionada. Avanzada la investigación, me topé con una negativa rotunda de la empresa, lo que impidió mi ingreso a CAI cuando disponía de tiempo limitado para tratar de revertir su respuesta.

Las dificultades en el ingreso al espacio laboral, así como aquellas que se presentaron a la hora de entrevistar —algunas personas tenían miedo de perder su trabajo—, son problemáticas recurrentes para los estudios que pretenden analizar experiencias de trabajo desde un enfoque etnográfico. En relación a esto, el Grupo Antropología del Trabajo plantea que uno de los principales obstáculos del método de observación participante tiene que ver con la forma de acceder a las fábricas o plantas industriales, dado que son espacios cerrados y vigilados en los que se intenta controlar la información y donde el tiempo se piensa en términos productivos. Si bien ocasionalmente llega a realizarse alguna observación, la mayor parte de los intentos derivan en rechazos por parte de la patronal: “Este obstáculo se torna una obviedad en el marco de una relación de poder absolutamente asimétrica” (Palermo, Rivero, Soul, Giniger, Presta, Gouarnalusse e Intriari, 2011: 15). Para dicho grupo, las instancias de trabajo de campo frustrado no determinan el final del proceso de investigación, sino que se transforman en material de estudio.

En esta misma línea resuena la pregunta que Leite Lopes formula al inicio de su trabajo sobre los obreros del azúcar. Si lograba entrar a la usina con el permiso de su dueño, “¿cómo alguien identificado con el patrón podría conseguir la confianza necesaria por parte de los obreros para la concesión de entrevistas?” (2011: 69). Aunque el autor consigue el ingreso anhelado, resulta oportuno resaltar que este dilema inicial indica elementos de análisis de la propia naturaleza de su objeto de estudio.

La antropóloga Brenda Canelo, luego de investigar cómo los migrantes de Bolivia construyen el espacio público urbano del Cementerio de Flores, problematiza la manera en que desarrolló su etnografía y los efectos de su presencia en el campo. La autora explicita su entrada dando cuenta de que no había un acceso “neutral”, sino que el ingreso definía la experiencia de campo y la misma construcción del dato. En torno a las herramientas metodológicas utilizadas, plantea:

Creando que mis preguntas podían incomodar a mis interlocutores en un contexto tan sensible como aquel donde recordaban a sus afectos fallecidos, evité consultas importantes para conocer los marcos de referencia que orientaban su accionar. Pero al no efectuarlas y escribir igual acerca de lo observado, la asimetría inherente al trabajo de campo se profundizó, ya que di por válidas mis interpretaciones de lo observado

y silencié las divergencias existentes entre las personas cuya perspectiva pretendía conocer. (2011: s/p)

En el escrito citado, Canelo da cuenta de las limitaciones que ella misma se impuso en lo relativo a la realización de entrevistas y cómo esto le impidió acceder y profundizar en determinados tópicos de estudio. Al mismo tiempo, destaca las fortalezas de su investigación derivadas de haber pasado horas de observación en el cementerio.

Desde mi experiencia, hacer un estudio de caso del mundo laboral supuso ciertas limitaciones que surgieron de la interacción de las características del campo escogido con supuestos subyacentes propios. Fueron estas dificultades, como se verá a continuación, las que dieron lugar a las fortalezas de la investigación, ya que incentivaron formas creativas de resolución.

Desde un punto de vista metodológico, no haber estado allí me habilitaba, en las entrevistas y charlas, a indagar lo más detalladamente posible sobre el trabajo en la fábrica, partiendo de preguntas muy simples. Intentaba recomponer no solo las experiencias y perspectivas nativas, sino también el ámbito fabril como espacio de trabajo. En algunas ocasiones, las personas tenían una actitud proactiva en la construcción del objeto y me acercaban a los encuentros distintos materiales de apoyo que complementaban sus relatos, tales como dibujos sobre alguna costura, planillas de la fábrica, recibos de sueldo, convenios de trabajo, viejos volantes o boletines, vídeos sobre costura, imágenes de máquinas de coser y algunas fotos. En otras ocasiones, yo les solicitaba cuestiones puntuales, por ejemplo, la realización de planos de la fábrica para poder georreferenciar el relato.

Luego de varios años de conocernos y de extensas charlas, con cuatro costureros/as logré sobrepasar cierta desconfianza inicial que pudieron tener al inicio y esto fue esencial para la realización de la tesis porque me permitió, cuando consideré necesario, volver a preguntar sobre aspectos particulares de la investigación y pensar, de manera colectiva, sus experiencias laborales.

CAI y el universo de la confección

La tesis analiza las experiencias de trabajo en la costura desde una perspectiva histórico-etnográfica. Esto implica que los hallazgos y las consideraciones finales que serán expuestos a continuación no pretenden su generalización sino que se circunscriben a un espacio y tiempo específicos y surgen en el marco de relaciones particulares.

El periodo que aborda la tesis (2003-2016), y en especial los años 2003-2011, estuvieron marcados por la salida de la crisis del 2001, el crecimiento de la economía y el ascenso del empleo. A pesar de estas mejoras, se mantuvieron la matriz productiva nacional y los altos niveles de informalidad laboral. Además, hubo un considerable aumento de la tercerización. En lo sindical, se produjo un relativo desarrollo de un activismo asambleario en los espacios de trabajo que se opuso a los sindicatos tradicionales, proceso que no estuvo libre de tensiones. Desde el 2003, en la industria de la confección en particular aumentaron tanto el nivel de la producción como la cantidad de establecimientos y el empleo. Durante el periodo estudiado, la costura estuvo signada por la tercerización y la informalidad, superando con creces al porcentaje total de informalidad del mercado laboral. Los inicios del 2012 constituyeron un punto de inflexión debido a que comenzaron a descender la producción de ropa y los puestos de trabajo, procesos que se acentuaron en 2015 con el cambio de gobierno.

En el 2003, y como parte del desarrollo descrito, se creó CAI, empresa que hasta el 2011 creció al ritmo de la economía. Para las personas allí empleadas, tal crecimiento implicó el aumento del control patronal y de las presiones sobre la productividad, configurando un trabajo por demás intenso. A pesar de las abultadas ventas de prendas a primeras marcas, las condiciones de trabajo en la fábrica también fueron adversas. En 2006 y luego en 2011, es decir, en un periodo próspero para la patronal, un grupo de activistas se organizó gremialmente y consiguió incorporar delegados independientes al sindicato. Esto permitió una visible mejora de sus condiciones de trabajo aunque ambos procesos concluyeron mediante el despido de los/as activistas. En los últimos años del periodo analizado (entre el 2012 y 2016) y dando cuenta de un proceso económico más amplio, en CAI disminuyeron los/as contratados/as y comenzaron las suspensiones por falta de producción. Algunas de las condiciones conquistadas volvieron a perderse.

La pregunta que buscó responder la tesis fue de qué modo condicionaron el género y el origen migratorio a las múltiples dimensiones de la experiencia de trabajo en la costura. En este sentido, el abordaje interseccional resultó imprescindible. Optar por el análisis de una fábrica de confección, espacio de trabajo mixto respecto al género y en el que confluyeron personas de distintas nacionalidades, propició la exploración de las experiencias de varones y mujeres y de las clases trabajadoras nativas y migrantes. Por varios años, CAI fue el lugar de empleo de Osvaldo, Martín, Alberto, Diego, Raúl, Luján, Marta, Miriam y Jérica, protagonistas de esta tesis. A partir de sus relatos, la fábrica escogida fue un espacio posible donde analizar cómo se constituyeron, de manera histórica y particular, experiencias de trabajo en la costura.

Antes de detenerme en las prácticas, al poner el foco en los datos cuantitativos del mercado de trabajo, es preciso señalar que en los años estudiados descendió la tasa de feminización de la mano de obra empleada en el sector. Este aspecto es un hallazgo de la investigación: un trabajo antaño ocupado principalmente por mujeres y considerado naturalmente femenino, estaba siendo efectuado, en el segmento formal, cada vez más por varones. Sobre la base de estudios previos, argumenté que uno de los motivos que explicaban la disminución advertida, además de la incorporación de varones argentinos, es el hecho de que los varones migrantes se emplearon en mayor medida que las mujeres migrantes en la industria. Por cuanto si observamos solamente a la población migrante, la costura estaba masculinizada.

Entre 2003-2016 el mercado de trabajo de la confección estuvo generizado pero esta generización no fue ajena a la condición migratoria porque la feminización o masculinización no fueron equivalentes entre personas migrantes o nativas, sino que variaron de acuerdo a la nacionalidad. Lo que me lleva a concluir que el mundo del trabajo de la costura está estratificado de manera interseccional.

Estas segmentaciones del mercado de trabajo también tuvieron su expresión en CAI. En el estudio de la composición de la mano de obra, interpreto que entre los trabajos considerados manuales había una segregación horizontal por género que distribuía a varones y mujeres en distintos puestos. Entre el conjunto de operarios/as, las mujeres no eran contratadas para la tarea de mayor remuneración como la de corte, puesto reservado para los varones. Asimismo, ellas ocupaban de manera exclusiva el puesto de *mesa* que, junto con la costura, era una de las tareas con menor remuneración de

toda la fábrica. El puesto de costura, en cambio, estaba ocupado tanto por varones como por mujeres. Es decir que los varones se distribuían por toda la escala de remuneraciones y ocupaban lugares en ambos extremos. En cambio, las mujeres no accedían al de mayor remuneración.

Alrededor de los puestos de trabajo (específicamente corte, maquina y mesa) y los/as trabajadores/as se crearon un conjunto de discursos que tendieron a valorizarlos y jerarquizarlos. Estas representaciones abonaron el supuesto de que en la confección, y en la fábrica en particular, existen tareas con mayor y menor calificación, idea que la tesis intenta discutir. Entre los relatos, se destacaban aquellos que enaltecían la tarea masculina de corte entendida como una labor que implicaba mayores “razonamientos” y representaba “el alma” de la fábrica. En oposición, el puesto feminizado de control de calidad, comúnmente denominado de “limpieza”, tendía a ser desmerecido y considerado una tarea simple y exclusivamente manual. Teniendo en cuenta lo anterior, es conveniente subrayar que dentro de la cadena de producción cada puesto era imprescindible, desde el corte de las telas y la costura hasta el control de calidad de las prendas. Asimismo, todas las tareas implicaban saberes y conocimientos específicos que se develaban, especialmente, en los momentos de su aprendizaje, situación que abordé en profundidad para el caso de la costura.

Documentar la existencia de “la escolita” de CAI y reconstruir distintas formas de aprendizaje me permitió cuestionar la idea de que la costura es una tarea sin calificación: la confección en máquina industrial implica una serie de conocimientos que son aprendidos en marcos espacio-temporales específicos. Los distintos aprendizajes que sus protagonistas aducían como adquiridos, excedían los conocimientos sobre los hilos, las medidas de las prendas, los géneros, la utilización de las máquinas o la moldería, y se vinculaban con el proceso de producción y el circuito de la industria de la confección de manera más amplia.

En cuanto a los espacios de aprendizaje de la costura, también advertí que están configurados de acuerdo con clivajes de género que los estructuran. En los casos analizados, solo las costureras mujeres asistieron a centros educativos (escuelas y cursos de corte y confección). En las historias de algunas de estas mujeres el aprendizaje de la tarea aparece también ligado al ámbito doméstico y reproductivo. En cambio, encuentro que los varones atravesaron su primer proceso de formación

exclusivamente en los espacios de trabajo como los talleres informales o las fábricas. El espacio de trabajo no es el único generizado sino también sus formas de aprendizaje.

La tesis demostró que señalar la existencia de una segregación horizontal por sexo en la mano de obra de la fábrica resulta insuficiente. Durante el periodo estudiado, en CAI los/as migrantes estaban excluidos de todas las tareas administrativas y, dentro de las operativas, del puesto de corte. Es decir que ocupaban exclusivamente los puestos operarios y, dentro de estos, se distribuían por los de menor remuneración, conformando así una segregación horizontal por origen migratorio. A través de esta distribución, se abonó a la discriminación —en términos económicos— de las personas migrantes quienes ocupaban los puestos peor remunerados.

El abordaje aquí ensayado da cuenta de que las segregaciones económicas no son las únicas formas de discriminación. Estas se vieron reforzadas y constituidas por discursos estigmatizantes y esencialistas que las personas nativas empleadas en la fábrica erigían en torno a sus pares migrantes. Estas ideas postulaban que los/as costureros/as migrantes *son* “sumisos” y con predisposición al trabajo. En un contexto fabril marcado por las malas condiciones laborales y las altas exigencias respecto a la productividad, este tipo de argumentos tendió a responsabilizar a estas personas por las prácticas patronales. Llevada al extremo, la idea presentaba particularmente a los/as migrantes como “los esclavos” dentro del colectivo obrero. Esta cosificación y desvalorización también se enlazaba —de manera dialéctica— con la desvalorización de la tarea y, en conjunto, abonaban la mencionada idea de la baja calificación de la costura.

Por lo tanto, interpreto que las experiencias de trabajo de los/as migrantes empleados/as en la fábrica (en un sentido amplio que abarca también sus formas contestatarias) están marcadas por procesos de discriminación (en lo económico y, especialmente, en lo moral y simbólico) y encuentran una distancia concreta respecto al resto de los/as obreros/as de la fábrica. Es preciso volver a subrayar que en el caso de estudio estas problemáticas que le imprimieron una especificidad a la experiencia migrante no estaban vinculadas con la regularización migratoria (en tanto atribución jurídica), sino con la condición migrante racializada (en su carácter social). Lo último

se puede interpretar, también, a partir del análisis en profundidad de las trayectorias laborales en conjunción con los procesos migratorios.

En la realización de una descripción densa del modo de organizar la producción y las prácticas y rutinas que implicaba la costura en máquina, encontré que las experiencias de trabajo variaban de acuerdo al puesto que se ocupaba y a la máquina que se utilizaba. El análisis contribuyó a visibilizar cómo estas experiencias, cambiantes a lo largo de los años y las estaciones, estuvieron atravesadas por una fuerte intensidad de la tarea producto de la exigencia patronal respecto a la mayor cantidad de costuras en el menor tiempo posible, todo a cambio de escuetos premios por productividad. Las estrategias que la empresa desplegó para lograrlo consistieron en un incisivo control de la productividad diaria (mediante cálculos digitalizados), la aplicación de suspensiones con descuentos salariales, distintas “prohibiciones” (por ejemplo hablar entre compañeros/as o comer en la máquina) y otras formas de hostigamiento que incluyeron el maltrato laboral. Además, el control excesivo de la productividad se traducía en que los trabajadores/as moderaran la concurrencia al baño, la ingesta de líquidos o hacer cualquier otra cosa que implicase “salirse de la máquina”.

Los/as costureros/as catalogaban y entendían el trabajo en CAI como trabajo “esclavo”, principalmente, por las presiones que experimentaban en torno a la productividad. En las memorias analizadas, la idea de que CAI representaba un trabajo “esclavo” emergía una y otra vez. Esto me llevó a considerarla una categoría nativa que organiza los sentidos colectivos en torno a la experiencia de trabajo.

Junto a lo anterior, en los relatos de los/as trabajadores/as registré una sensación de encierro causada por el calor sofocante, la falta de aire y ventilación y, principalmente, la escasez de luz natural. En este sentido, algunas de las personas entrevistadas diferenciaban el adentro y el afuera de la fábrica de acuerdo a la ausencia o presencia de luz, respectivamente. En otros términos, CAI se caracterizaba por su oscuridad, aspecto que excedía el sentido literal.

Las condiciones del medio ambiente de trabajo, en conjunción con distintas formas de incumplimiento de la legislación relativa a la salud laboral, en términos generales, perjudicaba la salud de las personas empleadas y ocasionaba distintas enfermedades y accidentes en dicha fábrica (problemas respiratorios, tendinitis, gastroenteritis, caídas

en los baños, costura de uñas). En el caso de algunas mujeres, se advirtieron problemáticas vinculadas con la salud reproductiva y la pérdida de embarazos. Asimismo, eran las mujeres responsables del cuidado de sus hijos/as quienes disponían de un espacio menor para el cuidado de la propia salud.

En cuanto a las desigualdades de género, es imprescindible subrayar que principalmente las trabajadoras madres debían ausentarse de la fábrica por tareas relativas al cuidado de menores (reuniones escolares, actos, enfermedades). Esto significaba importantes pérdidas salariales (al menos, un 25% del sueldo) que, en muchos casos, no dejaban margen para hacer efectiva la falta. A pesar de que era una problemática extendida en el sector, el CCT analizado (626/11) no contenía ninguna consideración específica sobre las tareas del cuidado. Las escasas licencias por maternidad y nacimiento que legislaba no hacían más que reforzar los mandatos de género y la distribución hegemónica del cuidado.

Al ahondar de manera longitudinal en las trayectorias laborales de algunos/as trabajadores/as de CAI, comprendí que las esposas de los costureros padres debían dedicarse exclusivamente a las tareas del cuidado y del hogar. En cambio, en el caso de las costureras madres, eran otras mujeres de la familia extensa (principalmente abuelas) quienes se hacían cargo de las tareas del cuidado durante gran parte del día. Es decir, en todos los casos las mujeres (abuelas y esposas) se veían mayormente afectadas por estas responsabilidades. También encontré formas de mercantilización del cuidado mediante la contratación de empleadas domésticas. Es decir, quedaba en manos de otras mujeres trabajadoras. Es de destacar que la condición migrante tuvo incidencia en las organizaciones familiares exploradas porque les impedía contar con las redes de la familia extensa para el desarrollo de las tareas del cuidado y contribuía a limitarlo a la familia nuclear.

A lo largo de los capítulos, el análisis visibilizó las distintas formas en que el trabajo “formal” de CAI escapaba a las normas y, a grandes rasgos, cómo la condición de registro no parece haber sido un factor determinante de la experiencia en la fábrica. En relación con ello, sobresale la ausencia de los organismos de control gubernamental. El Estado se hizo presente en momentos muy puntuales y como respuesta frente a reclamos obreros.

CAI fue escenario de la explotación extrema y de un fuerte control patronal, pero también fuente de alegrías. Los costureros/as crearon distintas estrategias, algunas con mayores consecuencias que otras, mediante las cuales generaban en la fábrica un espacio para su sociabilidad que, en muchos casos, la excedía. Por fuera de CAI, desarrollaban un conjunto de actividades vinculadas con el ocio, el disfrute y el placer. Los bailes, las fiestas de cumpleaños o de fin de año, los partidos de fútbol, los “chismes” en la puerta, el café a la salida o la cerveza de los viernes también marcaban los recuerdos y la memoria en torno a CAI. De esta manera, se generaron relaciones de amistad y enemistad entre pares. El análisis demuestra que estos vínculos también están atravesados y organizados por el género, el origen nacional, la edad o las afinidades políticas.

Al margen de los estereotipos antes resumidos respecto a las personas migrantes como “sumisas”, en 2006 y 2011, a partir de procesos de agenciamiento político, los/as costureros/as, en su mayoría migrantes, consiguieron tener delegados/as. En concordancia con otras fábricas y gremios, observé que la organización de los/as activistas —ligados/as principalmente a La Alameda y la CTA— no solo enfrentó a la patronal sino también al S.O.I.V.A., que intentó frenar este tipo de procesos. A partir de las elecciones de delegados/as, los/as costureros/as obtuvieron distintas mejoras en las condiciones de trabajo referidas a la productividad, la salud, la comida y el trato personal.

El ensayo sobre la dimensión confrontativa de la experiencia obrera me permitió indagar en las particularidades de los conflictos gremiales en CAI. En las luchas desplegadas se dirimieron disputas de orden simbólico que excedían las pertenencias de clase y estaban vinculadas, nuevamente, con el origen migratorio de los/as trabajadores/as. En este sentido, sus protagonistas movilizaron discursos y prácticas —inmersos en la arena del conflicto político— que tendieron a discriminar o defender al colectivo obrero por su identidad migrante. Así, la condición migrante le imprime un “plus” a las luchas obreras.

Las voces dirigentes de los conflictos fueron, principalmente, masculinas. Esto podría vincularse con el tiempo disponible que tienen varones y mujeres para las acciones políticas. En concreto, ser las responsables de las tareas del hogar hacía que las mujeres dispongan de menos tiempo para la actividad gremial. Sin embargo, es

preciso destacar que la primera activista despedida de CAI, en el año 2006, fue una mujer con hijos/as. Aunque constaté la presencia de las mujeres en la acción política desde los inicios de la organización sindical, no encontré en el marco de las luchas la enunciación de una voz propia que permita desnaturalizar y visibilizar su doble rol como madres y obreras y conduzca a convertir sus malestares respecto a la conciliación de tareas en un reclamo colectivo. También estuvieron ausentes las reivindicaciones vinculadas a la salud reproductiva y los acosos laborales de los que son las principales destinatarias. Es decir que las experiencias de reclamo también se forjan de manera interseccional.

Por su parte, el abordaje de las trayectorias laborales particulares —en perspectiva longitudinal— habilitó la incorporación de otros espacios de trabajo textil al análisis, más allá de CAI, ya sean formales o informales. También de vislumbrar las distintas racionalidades extendidas por los/as trabajadores/as al optar, de manera condicionada, por uno u otro espacio laboral. A contramano de aquellas miradas del mercado dual que entienden estos dos mundos como excluyentes y reservados para tal o cual nacionalidad, en los recorridos analizados tanto las personas nativas como migrantes fluctuaron por espacios de trabajo “formales” e “informales”, alternándolos o incluso combinándolos de manera simultánea. Encuentro así que las trayectorias no expresan una progresividad que vaya desde el empleo informal al formal; tampoco una escalera ascendente desde el empleo como ayudante de costura al taller propio.

Las experiencias analizadas —en CAI y en las trayectorias— tensionan los límites entre las categorías de trabajo formal e informal. A partir de ellas, la tesis busca contribuir con una mirada que deje a un costado los planteos sobre un fin último en la trayectoria laboral que tienden a hipervalorizar el trabajo registrado. En este sentido, se ponen en cuestión los estudios que priorizan una dimensión jurídico-estatal del trabajo que pueden llevar a dicotomizar y homogeneizar la experiencia obrera y obturar así el análisis de las múltiples posibilidades, condicionadas, en las que se despliega la agencia de la clase trabajadora.

El proceso de análisis aquí documentado supuso la constante reformulación de las preguntas de investigación, posibilitada por el diálogo entre los emergentes del campo y la teoría. En este sentido, los hallazgos de los temas propuestos no resultan agotados sino que invitan a futuras preguntas. En particular, queda pendiente un análisis que

implique al género y la condición migratoria en otros espacios productivos de la confección más allá de la fábrica. Atendiendo a la bibliografía existente, sería interesante un estudio que revele las particularidades de las experiencias de trabajo en aquellos lugares de trabajo que no se corresponden con fábricas ni talleres, como las cooperativas de producción textil, en Buenos Aires y en la actualidad. Más allá de los espacios laborales, sería importante rastrear cómo el género y la condición migratoria configuran experiencias de clase en otros ámbitos de sociabilidad. Si bien existen análisis que abordan ciertas experiencias de organización política, considero que aún sabemos poco sobre la sindicalización tradicional del gremio textil. Por ello, en el mediano plazo, la investigación se propone ahondar en cuál es el plus que le imprimen la condición migratoria y las desigualdades de género a las experiencias que desenvuelven algunos/as costurero/as en ámbitos de representación político-sindical.

Esta investigación pretende aportar a los estudios sobre el trabajo en clave antropológica que ponen en el centro del análisis las perspectivas de las clases trabajadoras, por fortuna en aumento en los últimos años. Comprender las agencias e identidades obreras condicionadas por múltiples estructuras de determinación, evita reducir el análisis a la subjetividad extrema o a la determinación absoluta. Las experiencias obreras analizadas son, indefectiblemente, distintas unas de las otras, pero en todas ellas es posible develar formas de desigualdad que se amalgaman.

En conclusión, uno de los principales argumentos que atraviesa la tesis es que el género y la condición migratoria racializada modelan el mercado de trabajo, la segmentación de las personas empleadas en la fábrica, las maneras en que se valorizan o desvalorizan los puestos de trabajo, las formas de aprendizaje de la costura, las problemáticas que enfrentan en su espacio de trabajo los/as costureros/as y sus formas de sociabilidad, la organización gremial colectiva, las narrativas de los conflictos con la patronal, las agendas reivindicativas de los/as activistas y sus trayectorias laborales. En este sentido la pesquisa muestra, una vez más, que no puede pensarse la experiencia de clase sino de manera interseccional. Su aporte consiste en describir y analizar cómo esto se significa y corporiza en las vidas cotidianas de costureros y costureras de una fábrica en particular. Más allá, poner la lupa sobre una fábrica “formal”, en una industria en la cual la “norma” parece ser la informalidad,

contribuyó a resaltar los hilos comunicantes entre las experiencias de trabajo que se suceden al derecho y al revés de la tela.

REFERENCIAS

Bibliografía

- Abal Medina, P. (2011). La sublevación de la vincha. En P. Abal Medina y N. Diana Menéndez (comps.), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente* (pp. 139-163). Imago Mundi.
- Abal Medina, P. y Crivelli, K. (2011). Resistencia sindical en el lugar imposible. Los delegados de Wal Mart Avellaneda. En P. Abal Medina y N. Diana Menéndez (comps.), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente* (pp. 19-44). Imago Mundi.
- Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (2011). Introducción. En P. Abal Medina y N. Diana Menéndez (comps.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente* (pp. 9-19). Imago Mundi.
- acha, o. y D'Antonio, D. (2000). La clase obrera "invisible": imágenes y participación sindical de las obreras argentinas a mediados de la década de 1930. En o. acha, y P. Halperín, (comps.). *Cuerpos, géneros e identidades. Estudios de historia de género en la Argentina* (pp. 229-267). Ediciones del Signo.
- Achilli, E. (2005). *Investigar en Antropología Social. Los desafíos de transmitir un oficio*. Laborde Editor.
- Adúriz, I. (2009). *La Industria Textil en Argentina. Su evolución y sus condiciones de trabajo*. FOCO (INPADE).
- Álvarez Vargas, C. y Baquiro, J. C. (2017). Historias de familia. El marco ampliado de las historias de vida. *FOLIOS*, (46), 29-39.
- Andújar, A. (2014). *Rutas argentinas hasta el fin. Mujeres, política y piquetes, 1996-2001*. Luxemburg Ediciones.
- Andújar, A. y D'Antonio, D. (2020). "Chicas como tú"... Género, clase y trabajo en la Argentina reciente: un balance desde la historia social. *Archivos De Historia Del Movimiento Obrero Y La Izquierda*, (16), 93-110.
- Arango, L. G. (2016). Cuidado, emoções e condições de trabalho nos serviços estéticos no Brasil. En A. Rangel de Paiva Abreu, H. Hirata y M. R. Lombardi (org.), *Gênero e trabalho no Brasil e na França. Perspectivas interseccionais*, (pp. 223-234). Boitempo.

- Arango, L. G. y Molinier, P. (2011). El cuidado como ética y como trabajo. En L. G. Arango y P. Molinier (Eds.), *El trabajo y la ética del cuidado* (pp. 15-21). La Carreta Editores.
- Arcos, M. A. (2013). “Talleres clandestinos”: el traspaso de las “grandes marcas”. Organización del trabajo dentro de la industria de la indumentaria. *Cuadernos de Antropología*, (10), 333-351.
- Arcos, M. A. (2020). El incendio de “Luis Viale”. Un caso sobre migración y organización de la producción en los talleres de costura. En A. Matta y J. Montero Bressán (coord.), *¿Quién hace tu ropa? Estudios sobre la industria de la indumentaria en Argentina* (pp. 131-156). Editorial Prometeo.
- Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Realidad económica*, (284), 10-36.
- Aspiazu, D., Manzaneli, P. y Schorr, M. (2011). Concentración y extranjerización en la economía argentina en la posconvertibilidad (2002-2008). *Cuadernos del CENDES*, 28(76), 97-119.
- Auge, M. (2000) *Los «no lugares». Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*. Gedisa.
- Balbi, F. (2012). La integración dinámica de las perspectivas nativas en la investigación etnográfica. *Intersecciones en Antropología*, (13), 485-499.
- Barattini, M. (2010). Trabajo esclavo y organización: el caso de la Unión de Trabajadores Costureros en Argentina. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 25(2), 461-481.
- Barrancos, D. (2010). *Mujeres en la sociedad argentina: una historia de cinco siglos*. Sudamericana.
- Bastia, T. (2007). From Mining to Garment Workshops: Bolivian Migrant in Buenos Aires. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33(4), 655-669.
- Batallán, G. (2007). *Docentes de infancia. Antropología del trabajo en la escuela primaria*. Editorial Paidós.
- Benencia, R. (1997) De peones a patrones quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense. *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, 12(35), 63-102.
- Benencia, R. (10-12 de octubre, 2005). Redes sociales de migrantes limítrofes: lazos fuertes y lazos débiles en la conformación de mercados de trabajo hortícola (Argentina) [ponencia]. *Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del*

- Trabajo, 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, Argentina.
- Benencia, R. (2010). El infierno del trabajo esclavo: la contratación de las 'exitosas' economías étnicas. *Avá*, (15), 43-72.
- Benencia, R. (2012a). Participación de los inmigrantes bolivianos en espacios específicos de la producción hortícola en la Argentina. *Política y Sociedad*, 49(1), 163-178.
- Benencia, R. (2012b). Migraciones y situaciones en el ámbito del trabajo. *Revista Voces en el Fénix*, (21), 12-17.
- Benencia, R. y Canevaro, S. (2017). Migración boliviana y negocios. De la discriminación a la aceptación. La Salada como fenómeno social. *REMHU*, 25(49), 175-196.
- Benencia, R. y Karasik, G. (1995). *Inmigración limítrofe: los bolivianos en Buenos Aires*. CEDAL.
- Benencia, R., Ramos, D. y Salusso, F. (2016). Inserción de horticultores bolivianos en Río Cuarto. Procesos de inmigración, trabajo y conformación de economías étnicas. *Mundo Agrario*, 17(36), 1-16.
- Bertaux, D. (1999). El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. *Proposiciones*, (29), 1-23.
- Briggs, C. (1986). *Aprendiendo cómo preguntar. Un enfoque sociolingüístico del rol de la entrevista en las investigaciones en ciencias sociales* (S. Otegui y V. Fernández Battaglia, Trad.). University Press.
- Binstock, G. y Cerrutti, M. (2011). *Aportes para el Desarrollo Humano en la Argentina. Género en Cifras: Mujeres y Varones en la Sociedad Argentina*. PNUD.
- Bock, G. (1991). La historia de las mujeres y la historia del género: aspectos de un debate internacional, *Historia Social*, (9).
- Briones, C. (2002). Mestizaje y blanqueamiento como coordenadas de aboriginalidad y nación en Argentina. *RUNA*, 23(1), 61-88.
- Briones, C. (2008). Formaciones de alteridad: contextos globales, procesos nacionales y provinciales. En C. Briones (comp.), *Cartografías Argentinas. Políticas indigenistas y formaciones provinciales de alteridad* (pp. 9-38). Antropofagia.

- Bruno, S. (2008). Inserción laboral de los migrantes paraguayos en Buenos Aires. Una revisión de categorías: desde el “nicho laboral” a la “plusvalía étnica”. *Población y desarrollo*, (36), 9-23.
- Cacopardo, C. y Maguid, A. (2003). Migrantes limítrofes y desigualdad de género en el mercado laboral del Área Metropolitana de Buenos Aires. *Desarrollo Económico*, 43(170), 265-286.
- Caggiano, S. (2005). “Lo nacional” y “lo cultural”. Centro de Estudiantes y Residentes Bolivianos: representación, identidad y hegemonía. En E. Domenech (comp.), *Migraciones contemporáneas y diversidad cultural en la Argentina* (pp. 155-185). Centro de Estudios Avanzados, Universidad Nacional de Córdoba.
- Caggiano, S. (2014). Riesgos del devenir indígena en la migración desde Bolivia a Buenos Aires: identidad, etnicidad y desigualdad. *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, (27).
- Caggiano, S. (2015). Imaginarios racializados y clasificación social: retos para el análisis cultural (y pistas para evitar una deriva decolonial esencialista). *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*, 12(2), 121-152.
- Caggiano, S. (2021) Racismo. En C. Jiménez Zunino y V. Trpin (coord.), *Pensar las migraciones contemporáneas: categorías críticas para su abordaje* (pp. 253-262). TeseoPress.
- Canelo, B. (2011) ¿Es etnografía? Un análisis metodológico del trabajo propio. *Avá*, (15), 97-109.
- Canevaro, S. y Gavazzo, N. (2009). Corporalidades de la migración: performances e identificaciones bolivianas y peruanas en Buenos Aires. *Espaço Plural*, X(20), 31-40.
- Capogrossi, M. L. (2020a). “Les falta el látigo para que seamos esclavos”: aproximaciones a las condiciones de trabajo de las mujeres en empresas de limpieza no doméstica en Argentina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (66), 173-190.
- Capogrossi, M. L. (2020b). “¿Qué ves cuando no me ves? Claves teórico-metodológicas para pensar trabajos invisibilizados en Argentina”. En H. Palermo y M. L. Capogrossi (dirs.), *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 1129-1168). CLACSO, CIECS-CONICET y UNC–CEIL CONICET.

- Capogrossi, M. L. e Izquierdo Quintana, O. (2021). Las múltiples dimensiones del trabajo precario e informal: algunas problematizaciones desde las ciencias sociales. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(10), 1-10.
- Castles, S. (2013). Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual. *Migración y desarrollo*, 11(20), 8-42.
- Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (2010). *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual. La economía argentina en el período 2002-2010*. Cara o Ceca.
- Ceriani Cernadas, C. R. (2017). Rumores, chismes y secretos en la producción social de lo verosímil. *Apuntes de Investigación del CECYP*, (29), 146-155.
- Cerrutti, M. (2017). Desatando nudos: género, familia y migración en la Argentina. En E. Faur (comp.), *Mujeres y varones en la Argentina de hoy* (pp. 99-115). Siglo XXI.
- Cerrutti, M. y Maguid, A. (14-15 de octubre, 2006). Inserción laboral e ingresos de migrantes limítrofes y del Perú en el Área Metropolitana de Buenos Aires, 2005 [ponencia]. Reunión de Expertos sobre Población y Pobreza en América Latina y el Caribe, CEPAL, Santiago de Chile.
- Ceva, M. (2010). *Empresas, inmigración y trabajo en la Argentina: dos estudios de caso (Fábrica Argentina de Alpargatas y algodonera Flandria 1887-1955)*. Biblos.
- Ciulli, K. (2021). Ritmos globales y territoriales de la producción en la industria del calzado y su incidencia en la clase trabajadora: un abordaje antropológico. *H-industri@*, (28), 165-180.
- Coulon, A. (1988). *La Etnometodología*. Cátedra.
- Courtis, C. (2004). Korean Immigrants in Text and Talk: A Discourse centered Approach to the Social Processing of Korean Immigration in Argentina. *Korean Social Science Journal*, XXXI(1), 113-136.
- Courtis, C. (2009). Inmigración boliviana, encuadre normativo y discriminación. En *Buenos Aires Boliviana. Migración, construcciones identitarias y memoria* (pp. 315-320), Ministerio de Cultura de la Ciudad de Buenos Aires.
- Courtis, C. y Pacecca, M. I. (2006). Migración y trabajo precario: ¿un par desarticulable? *E-misférica*, 3(2).
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

- Cufre, S. (2019). La familia aeronáutica y sus tensiones internas. Un análisis de la configuración del colectivo laboral en Aerolíneas Argentina. *ASTROLABIO*, (23), 223-244.
- D' Antonio, D. (2000). Representaciones de género en la huelga de la construcción. Buenos Aires, 1935-1936. En F. Gil Lozano, V. Pita y M. Ini (dirs.), *Historia de las mujeres en la Argentina Siglo XX* (tomo II, pp. 245-266). Editorial Taurus.
- D' Antonio, D. (2013). Género y clase: una mirada desde la Historia Social. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 5(6), 9-64.
- D' Antonio, D., Grammatico, K. y Valobra, A. (comps.) (2020). *Historia de mujeres en la acción política. De la Revolución Rusa a nuestros días*. Imago Mundi.
- D' Antonio, D. y Scheinkman, L. (2015). Presentación del dossier “Una aproximación desde los estudios de género al análisis de los trabajadores, el movimiento obrero y las izquierdas”. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, IV(7), 9-15.
- D' Ovidio, M., Malamud, L., Cremona, M., Martelletti, L., y Peña, J. (2007). *Quién es quién en la cadena de valor del sector de indumentaria textil. Hacia una solución conjunta en el sector*. Fundación El Otro en alianza con Organización Interrupción y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Holanda
- Davis, N. (1984). *El Regreso de Martin Guerre*. Bosch.
- Del Águila, A. (2009). Una reseña antropológica de la inserción de migrantes paraguayos en la industria de la construcción de la Ciudad de Buenos Aires. *Revista Miradas en Movimiento*, 2, 62-87.
- Delmonte Allasia, A. (2017). Reflexiones sobre el trabajo en la industria de confección de indumentaria en el período 2003-2015. Problemáticas en torno a la inserción laboral de migrantes bolivianos y bolivianas. *PUBLICAR-En Antropología y Ciencias Sociales*, XV(22), 45-70.
- Delmonte Allasia, A. (2018). Experiencias de trabajadoras y trabajadores en torno a la salud-enfermedad en el caso de una fábrica de confección de indumentaria. Una lectura en clave de género. *Cartografías del Sur*, (7), 74-98.
- Delmonte Allasia, A. (2020a). El género y la salud en la industria de la confección. En A. Matta y J. Montero Bressán (coord.), *¿Quién hace tu ropa? Estudios sobre la industria de la indumentaria en Argentina* (pp. 157-176). Editorial Prometeo.

- Delmonte Allasia, A. (2020b). La industria de confección: ¿un trabajo de mujeres? Feminización obrera en el período 2003-2015. *H-industri@*, 14(27), 79-93.
- Delmonte Allasia, A. (2020c). “Las mujeres tenemos los ovarios mejor puestos que los hombres”: un recorrido por la agencia política de costureras en el siglo XXI. En D. D’Antonio, K. Grammático y A. Valobra (comps.), *Historia de mujeres en la acción política. De la Revolución Rusa a nuestros días* (pp. 135-144). Imago Mundi.
- Delmonte Allasia, A. (2021). Más allá del “migrante calificado”. Tensiones entre el trabajo no calificado y la formación educativa superior: un recorrido por las trayectorias de dos familias de migrantes. En C. Pedone y C. Gómez Martín (coord.), *Los Rostros de la Migración Cualificada: Estudios Interseccionales en América Latina* (pp. 71-98). CLACSO.
- Delmonte Allasia, A. (2022). Cuando el cuidado y el amor irrumpen en una fábrica de jeans: análisis de las relaciones de poder en torno al cuidado. *Cuadernos de Antropología Social*, (55), 51-67.
- Delmonte Allasia, A. y Lemme, C. (2018). Proyectos migratorios de estudiantes y profesionales que trabajan en costura: migración cualificada, interseccionalidad y descualificación. *Periplos*, 2(1), 116-133.
- Egan, J. (3-5 de diciembre, 2014). Condiciones de trabajo y tercerización en la industria de la confección. Un acercamiento a partir de las fuentes judiciales [ponencia]. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*, Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.
- Egan, J. (5-7 de agosto, 2015). Condiciones de trabajo de los obreros de la industria de confección de indumentaria. Argentina, 2003-2014 [ponencia]. *12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Egan, J. (2019). Trabajo a domicilio y organización sindical. Antecedentes y actualidad en torno al caso de las costureras argentinas, *Izquierdas*, 45, 1-22.
- Esponda, M. A. y Basualdo, V. (3-5 de diciembre, 2014). Abordajes sobre la tercerización laboral en América Latina: aportes y perspectivas [ponencia]. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*, Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.

- Esquivel, V., Jelin, E. y Faur, E. (2012). Hacia una conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado. En V. Esquivel, E. Jelin, y E. Faur (Eds.), *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado* (pp. 11-43). IDES.
- Federici, S. (2018). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Tinta Limón.
- Fernández Álvarez, M. I. (2017). *La política afectada: experiencia, trabajo y vida cotidiana en Brukman recuperada*. Prohistoria Ediciones.
- Fernández Álvarez, M. I. y Partenio, F. (2010). Empresas recuperadas en Argentina: producciones, espacios y tiempos de género. *Tabula Rasa*, (12), 119-135.
- Ferreira, E. y Schorr, M. (2013). La industria textil y de indumentaria en la Argentina. Informalidad y tensiones estructurales en la posconvertibilidad. En Schorr, M. (comp.) *Argentina en la posconvertibilidad: ¿desarrollo o crecimiento industrial? Estudios de economía política* (pp. 219-253). Miño y Dávila Editores.
- Fonseca, C. (2000). *Família, fofoca e honra: etnografia de relações de gênero e violência em grupos populares*. Editora da Universidade/UFRGS.
- Foucault, M. (1991). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo XXI Editores.
- Frankel, J. (5-7 de diciembre, 2012). Los efectos de las reinstalaciones judiciales en las relaciones laborales en el lugar de trabajo: un estudio de casos. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*, Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.
- Fraser, N. (2006). La justicia social en la era de la política de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación. En N. Fraser y A. Honneth, *¿Redistribución o reconocimiento?* (pp. 17-88). Editorial Morata.
- Fraser, N. (2015). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review*, (100), 111-132.
- Frege, C. M. y Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.
- Gago, V. (2014a). *La razón neoliberal. Economías barrocas y pragmática popular*. Tinta Limón.
- Gago, V. (2014b). El taller textil como excepción: tres argumentos para su (in)visibilidad. *Sociedad*, (33), 105-12.

- Gago, V. (2018). Neo-comunidad: circuitos clandestinos, explotación y resistencias. En C. Vega, R. Martínez y M. Paredes (Eds.), *Cuidado, comunidad y común. Experiencias cooperativas en el sostenimiento de la vida* (pp. 75-92). Traficantes de Sueños.
- Gavazzo, N. y Espul, S. (2020). La educación de las nuevas generaciones como herramienta de ascenso social para las familias migrantes del Gran Buenos Aires. *PERIPLOS, Revista de Investigación sobre Migraciones*, 4(1), 147 - 173.
- Geertz, C. (1987). *La interpretación de las culturas*. Gedisa.
- Giddens, A. (1982). Hermenéutica y teoría social. En *Profiles and Critiques in Social Theory* (José Fernando García trad.). University of California Press.
- Giddens, A. (1995). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Editorial Amorrortu.
- Gil Araujo, S. (2010). Una sociología (de las migraciones) para la resistencia. Selección de textos de Abdelmalek Sayad (Selección: Sandra Gil Araujo e Iñaki García Borrego. Presentación: Sandra Gil Araujo. Traducción: Natalia Morales). *Empiria. Revista De metodología De Ciencias Sociales*, (19), 235–273.
- Gil Araujo, S. (coord.) (2019). *Gobernar por decreto. Antecedentes, contenidos e implicaciones de los cambios en la política migratoria argentina (2016-2017)*, *Informes de Coyuntura 6*. IIGG-UBA.
- Gil Araujo, S. y González, T. (2012). Migraciones, género y trabajo en España. El tránsito obligado de las trabajadoras inmigrantes por el empleo de hogar. *Mora*, 18, 1-10.
- Gil Araujo, S. y Pedone, C. (2014). Introducción. Familias migrantes y Estados: vínculos entre Europa y América Latina. *Papeles del CEIC*, 2, 1-24.
- Gimlin, D. (2007). What Is ‘Body Work’? *Review of the Literature, Sociology Compass*, 1(1), 353–370.
- Giniger, N. I. (2014). El poder dentro de la planta de ACINDAR: Un estudio de caso en Villa Constitución, Argentina. *Nueva antropología*, 27(81), 181-199.
- Glick Schiller, N., Basch, L., y Szanton Blanc, C. (1995). From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration. *Anthropological Quarterly*, 68(1), 48-63.

- Goldberg, A. (2013). Trayectorias migratorias, itinerarios de salud y experiencias de participación política de mujeres migrantes bolivianas que trabajaron y vivieron en talleres textiles clandestinos del Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. *Anuario Americanista Europeo*, (11), 199-216.
- Gorbán, D. (2011) Salir con la carreta Restituyendo decisiones en un espacio de posibles. *Apuntes de investigación del CECYP*, XV(20), 157-17.
- Gorbán, D. (2014). *Las tramas del cartón: Trabajo y familia en los sectores populares del Gran Buenos Aires*. Gorla.
- Gorbán, D. (2015). Representaciones sociales en disputa: Los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, (25), 5-21.
- Gorban, D., González, A., Wyczykier, G., y Anigstein, C. (2011). Entre el malestar y la resistencia. Notas para pensar la organización sindical de base en la industria cosmética. En P. A. Medina, y N. D. Menéndez (comp.), *Colectivos resistentes* (pp. 223-264). Imago Mundi.
- Gorbán, D. y Tizziani, A. (2015). Circulación de información y representaciones del trabajo en el servicio doméstico. *Cuadernos del IDES*, (30), 108-125.
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, (2), 1-21.
- Grimberg, M. (1991). La Salud de los Trabajadores: en la búsqueda de una mirada antropológica. *Cuadernos de Antropología Social*, 3, 9-32.
- Grimson, A. (1997). Relatos de la diferencia y la igualdad Los bolivianos en Buenos Aires. *Nueva Sociedad, Comunicación culturas e identidades en el fin de siglo*, (147), 96-107.
- Grimson, A. (2003). La nación después del (de)constructivismo. La experiencia argentina y sus fantasmas. *Nueva Sociedad*, (184), 33-45.
- Grimson, A. (2006). Nuevas xenofobias, nuevas políticas étnicas en la Argentina. En A. Grimson y E. Jelin (comps.), *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos* (pp. 69-99). Prometeo.
- Grimson, A. (2011). Prólogo. En P. A. Medina, y N. D. Menéndez (comp.) *Colectivos resistentes* (pp. 1-8). Imago Mundi.
- Guber, R. (2004). *El salvaje metropolitano Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Paidós.

- Guell, B., Parella, S. y Valenzuela García, H. (2015). La economía étnica en perspectiva: del anclaje a la fluidez en la urbe global. *ALTERIDADES*, 25(50), 37-50.
- Gutiérrez-Rodríguez, E. (2013). Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE. *Revista de Estudios Sociales*, (45), 123-134.
- Hall, C. (2013). La historia de Samuel y Jemima: Género y Cultura de la clase trabajadora en la Inglaterra del Siglo XIX. *Mora*, (19), 83-100.
- Herrera, G. (2013). Más allá de los cuidados. Revisitando la relación entre género, migración y desarrollo a partir de la experiencia de la migración andina. *E-DHC, Quaderns Electrònics sobre el Desenvolupament Humà i la Cooperació*, (1), 22-37.
- Herrera, G. (2016). Trabajo doméstico, cuidados y familias transnacionales en América Latina: reflexiones sobre un campo en construcción. *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, (31).
- Hinojosa Gordonava, A. (2010). *Buscando la vida. Familias bolivianas transnacionales en España*. CLACSO.
- Hirata, H. (2016). O cuidado em domicílio na França e no Brasil. En A. Rangel de Paiva Abreu, H. Hirata y M. R. Lombardi (org.), *Gênero e trabalho no Brasil e na França. Perspectivas interseccionais* (pp. 193-203). Boitempo.
- Hochschild, A. (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Katz Editores.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2011) Gender And Migration Scholarship: An Overview from A 21st Century Perspective. *Migraciones Internacionales*, 6(1), 219-233.
- James, D. (1992). Historias contadas en los márgenes. La vida de doña María: historia oral y problemática de géneros. *ENTREPASADOS*, 2(3), 7-23.
- Jelin, E. (1976). Migración a las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: el caso del servicio doméstico. *Estudios Sociales*, (4), 1-18.
- Jiménez Chaves, V. y Comet Weiler, C. (2016). Los estudios de casos como enfoque metodológico. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2).
- Jiménez Zunino, C. y Trpin, V. (2018). Clase social y migraciones. *Temas de Antropología y Migraciones*, (10), 20-26.

- Leite Lopes, J. S. (2011). *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Antropofagia.
- Lemme Ribero, C. (2016). A feminização como tendência da migração boliviana para São Paulo. *TRAVESSIA - Revista do Migrante*, (78), 101-120.
- Leone, G. (28-30 de septiembre, 2016). La negociación colectiva en la industria de la indumentaria en la posconvertibilidad [ponencia]. *III Jornadas de Estudios de América Latina y el Caribe*, Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Leone, G. (7-9 de agosto, 2019). Costurerxs y migrantes. Acerca del significado del trabajo esclavo para lxs trabajadorxs en la confección de indumentaria en Argentina [ponencia]. *14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Lieutier, A. (2010). *Esclavos: los trabajadores costureros de la ciudad de Buenos Aires*. Retórica Ediciones.
- Lieutier, A. y Degliantoni, C. (2020). La tercerización y su impacto en las condiciones de trabajo en la Ciudad de Buenos Aires. En A. Matta y J. Montero Bressán (coord.), *¿Quién hace tu ropa? Estudios sobre la industria de la indumentaria en Argentina*. (pp. 75-96). Editorial Prometeo.
- Lieutier, A., Degliantoni, C. y Morillas, S. (20 de marzo, 2018). La tercerización en el sector de indumentaria: su impacto en las condiciones de trabajo en la Ciudad de Buenos Aires [ponencia]. *Seminario Internacional sobre tercerización laboral*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina.
- Lins Ribeiro, G. (2021). El capital de la esperanza, 41 años después. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, (10), 1-13.
- Lobato, M. Z. (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Edhasa.
- Lobato, M. Z. y Suriano, J. (2014). *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*. Edhasa.
- Longo, J. (2012). Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y Sociedad*, (19), 375-392.

- Longo, J., y Busso, M. (2017). Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. *Estudios Del Trabajo*, (53).
- Ludmer, G. (2019). Estado, trabajadores y empresarios en la informalidad laboral de la industria de indumentaria argentina: 1975-2018. *Trabajo y sociedad*, (33), 301-310.
- Ludmer, G. y Favata, F. (2020). Informalidad Laboral en la fabricación de ropa en argentina entre 2003-2018: ¿qué aporta la encuesta permanente de hogares? *Estudios económicos*, 37(74), 105-126.
- Magliano, M. J. (2007). Migración de mujeres bolivianas hacia Argentina: cambios y continuidades en las relaciones de género. *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, (14).
- Magliano, M. J. (2009). Migración, género y desigualdad social: la migración de mujeres bolivianas hacia Argentina. *Revista Estudios Feministas*, 17(2), 349-367.
- Magliano, M. J. (2015). Varones peruanos en Argentina y trayectorias laborales en costura. Masculinidades, roles de género y organización del trabajo en contextos migratorios. *Universitas Humanística*, (81), 331-356.
- Magliano, M. J. (2017). Las migraciones de las mujeres bolivianas: proyectos familiares, roles de género y trayectorias migratorias en Córdoba. En M. I. Magliano y A. I. Mallimaci Barral (Comps.), *Las mujeres latinoamericanas y sus migraciones* (pp. 89-114). EDUVIM.
- Magliano, M. J. y Mallimaci Barral, A. I. (2015). Las edades de la migración boliviana en Argentina: Córdoba y Ushuaia como destino. *Si Somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, XV(1), 141-167.
- Magliano, M. J., Perissinotti, V. y Zenklusen, D. (2017). Peruanos en Córdoba: migraciones, talleres textiles y prácticas comunitarias. *Convergencia*, 24 (74), 137-160.
- Mahler, S. J. (1999). Engendering Transnational Migration. A Case Study Of Salvadorans. *American Behavioral Scientist*, 42(4), 690-719.
- Malinowski, B. (1986). *Los argonautas del Pacífico Occidental*. Planeta-Agostini.
- Mallimaci, F. y Giménez Béliveau, V. (2006). Historias de vida y métodos biográficos. En I. Vasilachis de Gialdino (coord.), *Estrategias de Investigación cualitativa* (pp. 175-212). Gedisa.

- Mallimaci Barral, A. I. (2011a). Las lógicas de la discriminación. *Nuevo Mundo, Mundos Nuevos*.
- Mallimaci Barral, A. I. (2011b) Migraciones y géneros. Formas de narrar los movimientos por parte de migrantes bolivianos/as en Argentina. *Revista Estudios Feministas*, 19(3), 751-775.
- Mallimaci Barral, A. I. (2012). Moviéndose por Argentina: Sobre la presencia de bolivianos en Ushuaia. *Migraciones internacionales*, 6(4), 173-207.
- Mallimaci Barral, A. I. (2016). Migraciones y cuidados. La enfermería como opción laboral de mujeres migrantes en la ciudad de Buenos Aires. *Universitas Humanística*, (82), 395-428.
- Mallimaci Barral, A. I. (2017). Migraciones y género. Las formas de la visibilidad femenina. En M. J. Magliano y A. I. Mallimaci Barral (comps.), *Las mujeres latinoamericanas y sus migraciones* (pp. 21-48). EDUVIM.
- Mallimaci Barral, A. I. (2018). Circulaciones laborales de mujeres migrantes en Buenos Aires: de empleadas domésticas a enfermeras. *Cadernos Pagu*, (54), 1-33.
- Mallimaci Barral, A. I, y Magliano, M. J. (2018). Mujeres migrantes sudamericanas y trabajo de cuidado en dos ciudades argentinas. *Odisea, Revista de Estudios Migratorios*, (5), pp. 108-134.
- Mansueti, H. (2008). Otra sentencia sobre nulidad del despido por discriminación sindical: el fallo Quispe Quispe. *Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ) Edición Digital*.
- Manzano, V. (2018). Santiago Wallace y su legado para una antropología política del trabajo y los trabajadores en Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, (4), 1-25.
- Marticorena, C. (2014). *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la posconvertibilidad*. Imago Mundi.
- Martín Gutiérrez, S. y Delmonte Allasia, A. (2021). Las subjetividades de los trabajadores y trabajadoras en la confección desde una perspectiva de género: un recorrido a través de las posibilidades metodológicas de la oralidad. En F. V. Cavalcante et al. (org.), *Religiões, ritos e patrimônios culturais* (pp. 325-351). EDUFPI.
- Marx, C. (2000). *El Capital. Crítica de la economía política* (tomo I). Fondo de Cultura Económica.

- Matta, A., Etchegorry, C., Magnano, C., Orchansky, C., Aranda, N. y Staricco, J. I. (2020). Estructura y dinámica de la Industria de Indumentaria en Argentina. En A. Matta y J. Montero Bressán (coord.), *¿Quién hace tu ropa? Estudios sobre la industria de la indumentaria en Argentina* (pp. 45-74). Editorial Prometeo.
- Matta, A. y Montero Bressán, J. (2020). Una industria paradigmática. En A. Matta y J. Montero Bressán (coord.). *¿Quién hace tu ropa? Estudios sobre la industria de la indumentaria en Argentina* (pp. 13-23). Editorial Prometeo.
- Menéndez, E. (2003). Modelos de atención de los padecimientos: de exclusiones teóricas y articulaciones prácticas. *Ciencia y Saude Coletiva*, (8), 185-207.
- Mera, C. (2012). Los migrantes coreanos en la industria textil de la Ciudad de Buenos Aires. Inserción económica e identidades en el espacio urbano transnacional. *Revue Europeenne des Migrations Internationales*, 28(4), 67-87.
- Mera, G., Marcos, M. y Di Virgilio, M. M. (2015). Migración internacional en la Ciudad de Buenos Aires: un análisis socioespacial de su distribución según tipos de hábitat. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 30(2), 327-367.
- Miller, R. (2000). *Researching life histories and family histories*. Sage.
- Miranda, B. (2017). “Uno ya sabe a lo que viene”: la movilidad laboral de migrantes andino-bolivianos entre talleres de costura de Sao Paulo explicada a la luz de la producción del consentimiento. *REMHU*, 25(49), 197-213.
- Miranda, B. (2019). Etnografía de piso revisitada: la mimetización laboral en un taller de costura con migrantes en São Paulo, Brasil. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 3(6), 1-23.
- Mitidieri, G. (2018). Entre modistas de París y costureras del país. Espacios de labor, consumo y vida cotidiana de trabajadoras de la aguja, Buenos Aires, 1852-1862. *Trashumante. Revista Americana de Historia Social*, (12), 8-29.
- Mitidieri, G. (2021). *Costureras, modistas, sastres y aprendices: una aproximación al mundo del trabajo de la aguja: Buenos Aires 1852-1862*. EUDEM.
- Montero Bressán, J. (2012). La crisis de los distritos industriales italianos: los talleres clandestinos de Prato como reflejo de un cambio de época. *Meridiano. Revista de Geografía*, 1, 113-137.
- Montero Bressán, J. (2014a). Discursos de moda ¿Cómo justificar la explotación de inmigrantes en talleres de costura? *Trabajo y Sociedad*, 23, 107-125.

- Montero Bressán, J. (2014b). Los “talleres clandestinos” y el funcionamiento de la industria de la indumentaria: el gobierno de la cadena productiva. *Procuraduría de Trata y Explotación de Personas del Ministerio Público Fiscal de la Nación*.
- Montero Bressán, J. (2018). Impacto de las importaciones de indumentaria en la producción y el empleo en Argentina (1990-2015): ¿Desindustrialización o informalización? *Cuadernos de Economía Crítica*, 5, 97-127.
- Montero Bressán, J. (2020). Producción y comercio internacional de indumentaria: las condiciones laborales en Argentina y en el mundo. En A. Matta y J. Montero Bressán (coord.), *¿Quién hace tu ropa? Estudios sobre la industria de la indumentaria en Argentina* (pp. 23-44). Editorial Prometeo.
- Morales, D. (2010). Disputas por la libertad sindical. La necesidad de consolidar un nuevo modelo. *Derechos humanos en Argentina informe* (pp. 263-296). CELS.
- Nari, M. M. A. (2002). El trabajo a domicilio y las obreras (1890-1918). *Razón y Revolución*, (10), 1-13.
- Nash, J. (2008). “Comemos a las minas y las minas nos comen a nosotros”: dependencia y explotación en las minas de estaño Bolivianas. *Antropofagia*.
- Nash, M. (2014). *Feminidades y masculinidades. Arquetipos y prácticas de género*. Alianza Editorial.
- Neffa, J. C. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y salud. *Orientación y Sociedad*, 15, 1-29.
- Neiman, G. y Quaranta, G. (2006). Los estudios de caso en la investigación sociológica. En I. Vasilachis de Gialdino (comp.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 213-236). Gedisa.
- Norando, V. (2020). Mujeres y niñas entre hilos: condiciones de trabajo en la industria textil a principios del siglo XX. Una experiencia de clase generizada. *Mora*, (26), 87-106.
- Norando, V. y Wertheimer Becich, L. (2018). La industria textil y las condiciones laborales de los/as trabajadores. Buenos Aires, 1939-1946. Un análisis desde la economía, la historia social, y los estudios de género. *Revista Ciclos en la historia, la economía y la sociedad*, (48), 1-33.
- Novaro, G., Diez, M. L. y Martínez, L. V. (2017). Educación y migración latinoamericana: Interculturalidad, derechos y nuevas formas de inclusión y exclusión escolar. *Migraciones Internacionales*, (2), 7-23.

- Novick, M. (2010). Las preguntas de estudio y su contexto. En M. Novick, S. Rojo y V. Castillo (coord.). *El trabajo femenino en la post-convertibilidad 2003-2007* (pp. 11-20). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Orozco, A. (2009). *Cadenas Globales de Cuidado. Serie Género, Migración y Desarrollo. Documento de trabajo 2*. INSTRAW-ONU Mujeres.
- Oxman, C. (1998). *La entrevista de investigación en ciencias sociales*. Eudeba.
- Pacecca, M. I. (1999). Las mujeres migrantes en la ciudad de Buenos Aires. Características socio-laborales. En V. Correa (dir.), *Proyecto integrado Aspectos laborales de los migrantes en América Latina*. CAREF.
- Pacecca, M. I. (2018). “Trata de personas”: categoría jurídica, hecho social y narrativa contemporánea. *Revista Temas de Antropología y Migración*, (10), 102-109
- Palermo, H. (2012). *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Antropofagia.
- Palermo, H. (2017). *La producción de masculinidad en el trabajo petrolero*. Editorial Biblos.
- Palermo H. y Capogrossi, M. L. (dir.) (2020). *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. CLACSO, CEIL-CONICET, CIECS.
- Palermo, H., Rivero, C., Soul, J., Giniger, N., Presta, S., Gouarnalusse, F., e Intrieri, J. M. (2011). Presentación. En J. S. Leite Lopes, *El vapor del diablo* (pp. 7-20). Antropofagia.
- Palermo, S. (2016). El derecho a mantener el hogar: las demandas obreras en la gran huelga ferroviaria desde una perspectiva de género, Argentina, 1917. En A. Andújar et al., *Vivir con lo justo: estudios de historia social del trabajo en perspectiva de género. Argentina, s. XIX y XX* (pp. 81-102). Prohistoria Ediciones.
- Pascucci, S. (20-23 de septiembre, 2005). La Industria de la confección en la Argentina (1880-1940). Características, tendencias y particularidades [ponencia]. *X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia*, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional del Rosario y Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Litoral, Rosario, Argentina.
- Pascucci, S. (2006). *Hilo y aguja. Evolución de los procesos de trabajo en la industria de la confección (1890-1940)*. Buenos Aires [tesis de Licenciatura], Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

- Pascucci, S. (2007). *Costureras, monjas y anarquistas*. Buenos Aires: Ediciones RyR.
- Pascucci, S. (9-10 de diciembre, 2010a) Avances y límites de la acción político-sindical en la industria de la confección de indumentaria en la actualidad. Una caracterización de la UTC-Alameda [ponencia]. *VI Jornadas de Sociología de la UNLP*, Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.
- Pascucci, S. (2010b). Dos estrategias enfrentadas. El programa político de la UTC-Alameda en la industria de la indumentaria argentina. *Revista Izquierdas*, 3(7), 1-26.
- Pascucci, S. (2011). Avances y límites de la acción político sindical en la industria de la confección de indumentaria. Una caracterización del SOIVA y la UTC-Alameda. *Documentos de Jóvenes Investigadores*, (26), IIGG-UBA.
- Pautassi, L. (2007). *El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos* (Serie Mujer y Desarrollo, 87). CEPAL.
- Pautassi, L., De Hernández, R., Flores Beltrán, V., Lobato, J., Ronconi, L., Vidal, V., Micale, A., Balardini, L., Gherardi, N. y Ramírez, S. (2021). Reinterpretando las obligaciones de los estados en materia laboral desde una perspectiva de género. Una aproximación al caso argentino. *Teoría Jurídica Contemporánea*, 6, 1-37.
- Pedone, C. (2010). Cadenas y redes migratorias: propuesta metodológica para el análisis diacrónico-temporal de los procesos migratorios. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (19), 101-132.
- Pedone, C. y Mallimaci Barral, A. (2019). Trayectorias laborales de la población venezolana en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En C. Blouin (coord.), *Después de la llegada. Realidades de la migración venezolana* (pp. 129-147). Themis.
- Pedreño, A. (2005). Sociedades etnofragmentadas. En A. Pedreño Cánovas y M. Hernández Pedreño (coords.). *La condición inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la Región de Murcia* (pp. 75-84). Universidad de Murcia.
- Pedreño, A. (2021). Condición inmigrante. En C. Jiménez Zunino y V. Trpin (coord.), *Pensar las migraciones contemporáneas. Categorías críticas para su abordaje*. Editorial Teseo.

- Perdiguero, E. (2006). Una reflexión sobre el pluralismo médico. En G. Fernández (ed.), *Salud e interculturalidad en América Latina. Antropología de la salud y crítica intercultural* (pp. 33-50). Abya Yala.
- Perelman, M. (2017). Trabajo, temporalidades y procesos colectivos. Transformaciones en las subjetividades de vendedores ambulantes y recolectores informales. *Trabalho (En) Cena*, 2(2), 83-97.
- Perelman, M. (2020). Para una antropología amplia del trabajo desde y en Argentina. En H. Palermo y M. L. Capogrossi (dir.), *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 231-264). CLACSO, CEIL-CONICET, CIECS.
- Pessar, P. (1999). Engendering Migration Studies. The Case of New Immigrants in the United States. *American Behavioral Scientist*, 42(4), 577-600.
- Piscitelli, A. (2016). Carinho, limpeza e cuidado: experiências de migrantes brasileiras. En A. Rangel de Paiva Abreu, H. Hirata y M. R. Lombardi (org.), *Gênero e trabalho no Brasil e na França. Perspectivas interseccionais* (pp. 47-58). Boitempo.
- Pita, V. (2013). De negociaciones cotidianas y de posibilidades históricas: Una aproximación a los intercambios entre médicos y trabajadoras. Buenos Aires, 1870-1940. *Anuario de Historia Regional y de las Fronteras*, (19), 365-390.
- Pizarro, C., Fabbro, P. y Ferreiro, M. (2009). Los cortaderos de ladrillos como un lugar de trabajo para migrantes limítrofes: la importancia de “ser boliviano”. *Revista Estudios del Trabajo*, (37/38), pp. 117-141.
- Pizarro, C., Fabbro, P. y Ferreiro, M. (2014). “No conozco trabajo más perro que éste”: Reproducción y resistencia de la subalternidad de los trabajadores bolivianos en un cortadero de ladrillos de la ciudad de Córdoba, Argentina. En D. Betrisey Nadali (comp.), *Poder, Políticas e Inmigración en América Latina* (pp. 95-112). Editorial Bellaterra.
- Portelli, A. (1989). ¿Historia oral? Muerte y memoria: La muerte de Luigi Trastulli. *Historia y fuente oral*, (1), 127-158.
- Portes, A. y Jensen, L. (1989). The Enclave and the Entrants: Patterns of Ethnic Enterprise in Miami before and after Mariel. *American Sociological Review*, 54(6), 929-949.
- Pujadas, J. (2000). El método biográfico y los géneros de la memoria. *Revista de Antropología Social*, 9, 127-158.

- Rivera Cusicanqui, S., et al. (2011). *De chuequistas y overlockas: una discusión en torno a los talleres textiles*. Tinta Limón.
- Rockwell, E. (2009). *La experiencia etnográfica. Historia y cultura en los procesos educativos*. Paidós.
- Rodríguez, S. M. (2017). Mujeres migrantes encarceladas: interrogantes conceptuales para un campo en construcción. *Revista de la Red de Intercátedras de Historia de América Latina Contemporánea*, (6), 132-146.
- Rodríguez Enríquez, C. (2014). El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, *Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado"*, (2), 1-24.
- Rodríguez Enríquez, C. (2019). Trabajo de cuidados y trabajo asalariado: desarmando nudos de reproducción de desigualdad. *Revista Theomai*, (39), 78-99.
- Rodríguez Enríquez, C., Marzonetto, G., y Alonso, V. (2019). Organización social del cuidado en la Argentina". *Estudios Del Trabajo*, (58), 1-31.
- Roldán, M. (2000). *¿Globalización o Mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género*. Eudeba.
- Rosas, C. (2010). *Implicaciones mutuas entre el género y la migración. Mujeres y varones peruanos arribados a Buenos Aires entre 1990 y 2003*. Eudeba.
- Rosas, C. (2013). Discusiones, voces y silencios en torno a las migraciones de mujeres y varones latinoamericanos. Notas para una agenda analítica y política. *Anuario Americanista Europeo*, (11), 127-148.
- Rosas, C. y Gil Araujo, S. (2019). *La migración peruana en la República Argentina. Perfil sociodemográfico, acceso a derechos y acción colectiva*. IIGG-OIM.
- Rubin, G. (1996). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. En M. Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. UNAM.
- Sábato, H. y Romero, L. A. (1992). *Los trabajadores de Buenos Aires. La experiencia del mercado: 1850-1880*. Editorial Sudamericana.
- Sahlins, M. (1997). *Islas de Historia. La muerte del capitán Cook. Metáfora, antropología e historia*. Gedisa.
- Salgado, P. (2012). El trabajo en la industria de la indumentaria: una aproximación a partir del caso argentino. *Trabajo y sociedad*, (18), 59-68.

- Salgado, P. (2020). Superexplotación laboral y acceso al derecho en la industria de confección de indumentaria. Reflexiones en torno a las condiciones laborales y migratorias. En A. Matta y J. Montero Bressán (coord.), *¿Quién hace tu ropa? Estudios sobre la industria de la indumentaria en Argentina*, (pp. 97-130). Editorial Prometeo.
- Salgado, P. y Carpio, J. (7-5 de agosto, 2015). Precariedad, Informalidad y superexplotación. Reflexiones a partir del trabajo en la industria de la confección [ponencia]. *12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Saraví, G. A. (2009). *Transiciones vulnerables: juventud, desigualdad y exclusión en México*. Centro de Investigaciones Estudios Superiores en Antropología Social.
- Sassen, S. (1998). Ciudades en la economía global: enfoques teóricos y metodológicos. *EURE*, 24(71), 5-25.
- Sassen, S. (2003). *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Traficantes de Sueños.
- Sayad, A. (1999). “Costos” y “beneficios” de la inmigración. En P. Bourdieu (dir.), *La miseria del mundo* (pp. 193-194). Ediciones Akal.
- Sayad, A. (2008). Estado, nación e inmigración. El orden nacional ante el desafío de la inmigración. *Revista Electrónica Apuntes de Investigación del CECYP*, (13), 101-116.
- Scheinkman, L. (2016). Empresarios, señoritas y obreras. Las escuelas de fábrica para obreras de la Liga Patriótica Argentina (1920-1928): ¿Una experiencia exitosa? *Mora*, (24), 23-40.
- Scheinkman, L. (2021). La fábrica de chocolate. Trabajo, género y edad en la industria del dulce, Buenos Aires 1900-1943. EUDEM.
- Scott, J. (1989). Sobre el lenguaje, el género y la historia de la clase obrera. *Historia Social*, (4), 81-98.
- Scott, J. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). PUEG.
- Segato, R. (2007). *La Nación y sus Otros. Raza, etnicidad y diversidad religiosa en tiempos de Políticas de la Identidad*. Prometeo.

- Segato, R. (2010). Género y colonialidad: en busca de claves de lectura y de un vocabulario estratégico descolonial. En A. Quijano y J. Mejía Navarrete (eds.), *La Cuestión Descolonial*. Universidad Ricardo Palma.
- Sirimarco, M. (2017). La construcción de lo indecible: chisme, dato y etnografía en un contexto policial argentino. *Revista de Antropología Social*, 26(1), 53-72.
- Soares, A. (2016). Cuidados e confiança. En A. Rangel de Paiva Abreu, H. Hirata, H. y M. R. Lombardi (org.), *Gênero e trabalho no Brasil e na França. Perspectivas interseccionais* (pp. 2013-223). Boitempo.
- Soul, J. (2014). *Somiseros. La configuración y el devenir de un grupo obrero desde una perspectiva antropológica*. Protohistoria.
- Stolcke, V. (2000). ¿Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad? *Política y Cultura*, (14), 25-60.
- Thompson, E. P. (1981). *Miseria de la teoría*. Crítica.
- Thompson, E. P. (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Crítica.
- Trpin, V. y Vargas, P. (10-12 de agosto, 2005). Trabajadores migrantes: entre la clase y la etnicidad. Potencialidad de sus usos en la investigación socioantropológica [ponencia]. 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Upchurch, M. y Mathers, A. (2012). Neoliberal Globalization and Trade Unionism: Toward Radical Political Unionism?. *Critical Sociology*, (38), 265-280.
- Varela, P. (2020). Género y trabajo, una relación ineludible (introducción). En P. Varela (dir.), *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista. Serie Género y Trabajo I* (pp. 7-20). CEIL-CONICET.
- Vargas, P. (2005). *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Vogelmann, V. (2015). El trabajo cotidiano. Disciplina fabril y procesos de trabajo en la industria frigorífica. *Estudios del Trabajo*, (49/50), 123-151.
- Wallace, S. (1991). Tras las huellas de cien años: la cerveza y los trabajadores cerveceros. *Cuadernos e Antropología Social*, (5), 79-103.
- Zenklusen, D. (2019). *Hijos/as de la migración. Rupturas y continuidades en las relaciones de género y generaciones en familias migrantes de origen peruano*

en la ciudad de Córdoba [tesis doctoral]. Facultad de Filosofía y Letras,
Universidad de Buenos Aires.

Zenklusen, D. (2020). Entre migraciones, educación y trabajo: las trayectorias de los y
las jóvenes peruanos en Córdoba, Argentina. *Periplos*, 4(1), 12-34.

Fuentes

Listé cronológicamente para cada categoría.

Convenios Colectivos de Trabajo, acuerdos y protocolos consultados por cada sindicato:

Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA)

- CCT N° 123/90

Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (S.O.I.V.A.)

- CCT N° 204/1993
- CCT N° 495/2007
- CCT N° 544/2008 (ACU-651-2009-A, ACU-59-2010-A)
- CCT N° 593/2010 (ACU-1611-2010-A, ACU-1610-2010-A)
- CCT N° 626/11 (ACU-1688-2011-A, ACU 745-2013-A, ACU-874-2014-A, ACU-1027-2015-A, ACU-642-2012-A, ACU 826- 2015-A)
- CCT N° 746/17 (“Protocolo de acción para casos de discriminación, acoso y violencia hacia mujeres y personas LGTTTBIQ+ por razones de género, en el ámbito laboral”)
- Resoluciones de la Secretaría de Trabajo correspondientes a los cálculos de topes indemnizatorios de dichos acuerdos y convenios

Unión de Cortadores de la Indumentaria (UCI)

- CCT N° 614/10

Entrevistas de elaboración propia:

- Macarena, empleada de avíos de CAI, marzo de 2015, Buenos Aires.
- Doris, empleada de revisado de CAI, mayo de 2015, Buenos Aires.
- Juan, costurero de CAI, abril de 2015, Buenos Aires.

- Ronal, costurero de CAI, abril de 2015, Buenos Aires.
- Luján, costurero de CAI, mayo de 2016, Buenos Aires.
- Lucas, abogado de la CTA, diciembre de 2017, Buenos Aires.
- Ezequiel, militante de La Alameda, marzo de 2018, Buenos Aires.
- Martín, excosturero y delegado de CAI, marzo de 2018, Bolivia-Buenos Aires (primera).
- Cristina, María y Ana, delegadas de S.O.I.V.A, abril de 2018, Buenos Aires.
- Silvia y Viviana, costureras y delegadas de Naiberger, mayo de 2018, Buenos Aires.
- Nacho, costurero y delegado de fábrica de *jeans*, mayo de 2018, Buenos Aires.
- Pilar, jefa de producto de fábrica de jeans, agosto de 2018.
- Martín, excosturero y delegado de CAI, agosto de 2019, Buenos Aires (segunda).
- Diego, excosturero de CAI, noviembre de 2019, Buenos Aires.
- Marta, excosturera de CAI, mayo de 2020, Buenos Aires (primera).
- Adriana, excosturera de CAI, mayo de 2020, Buenos Aires.
- Miriam, excosturera de CAI, mayo de 2020, Buenos Aires.
- Marta, excosturera de CAI, mayo de 2020, Buenos Aires (segunda).
- Raúl, excosturero de CAI, mayo de 2020, Perú-Buenos Aires.
- Enrique, metodista de Naiberger, febrero de 2020, Buenos Aires.
- Rosa, esposa de Raúl, junio de 2020, Buenos Aires.
- Alberto, excosturero de CAI, febrero de 2021, Buenos Aires (primera).
- Miguel, excosturero de CAI, febrero de 2021, Buenos Aires.
- Jésica, excosturera de CAI, junio de 2021, Buenos Aires.
- Alberto, excosturero de CAI, septiembre de 2021, Buenos Aires (segunda)
- Osvaldo, costurero de CAI, septiembre de 2021, Buenos Aires.

Encuestas de elaboración propia:

Encuestas abiertas realizadas en la puerta de fábrica durante seis visitas, entre julio de 2015 y mayo de 2016. Total: 45.

Estadísticas y datos cuantitativos producidos por dependencias estatales:

- Instituto Nacional de Estadística y Censos, INDEC (2010): Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas.

- INDEC (2010). Valorización Mensual de la Canasta Básica Alimentaria y de la Canasta Básica Total.
- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, OEDE-MTEySS (2003-2015). Boletín de Estadísticas de género y Mercado de Trabajo.
- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, OEDE-MTEySS (2016). Boletín de Remuneraciones de los Trabajadores Registrados.

Imágenes

Fotografías

- Protestas en la puerta de fábrica: registro de Martín (2011).
- Protestas en el local comercial: página oficial de La Alameda (2011).
- Protestas en el MTySS: registro de militante de Partido Obrero (2011).
- Interior de fábrica: grupo de Facebook compuesto por trabajadores/as (2014) y página oficial de la empresa (2015).
- Fachadas de fábrica: página oficial de la empresa (2015) y Google Maps.
- Planillas internas de CAI
- Oblea de CAI, archivo propio brindado por Luján (2016).
- Ficha Técnica de CAI, archivo de Martín (2021).

Dibujos

- Costuras, realizado por Martín (2020).

Informes elaborados por organismos internacionales y dependencias estatales:

- Novick, M. (2007). Los retos laborales en un proceso de crecimiento sostenido. Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios n° 7. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Goldberg, A. (2010). Informe final: Las condiciones de trabajo en los talleres textiles de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: factores de riesgo e impacto en la salud/enfermedad de los trabajadores. Superintendencia de Riesgos del

- Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
<http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2012/Tallerestextiles.pdf>
- Benencia, R. (2012c). Perfil Migratorio de Argentina 2012. Organización Internacional para las Migraciones.
http://argentina.iom.int/co/sites/default/files/publicaciones/perfil_migratorio_de_argentina2012.pdf
 - INDEC (2020). Canasta básica alimentaria y canasta básica total: preguntas frecuentes.
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/preguntas_frecuentes_cba_cbt.pdf
 - Organización Internacional del Trabajo (2015). Migraciones laborales en Argentina: protección social, informalidad y heterogeneidades sectoriales. Oficina de País de la OIT para la Argentina.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_379419.pdf
 - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de políticas, estadísticas y estudios laborales. (2017). Informe sintético de migraciones laborales.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/boletin_migrantes_sudamericanos.pdf

Leyes:

- Ley 12713 de Trabajo a Domicilio,
- Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo,
- Ley 20744 de Contrato de Trabajo,
- Ley 22439 General de Migraciones y Fomento de la Inmigración.
- Ley 24557 de Riesgos del Trabajo,
- Ley 23551 de Asociaciones sindicales,
- Ley 25871 de Migraciones,
- Programa de regularización migratoria “Patria Grande”.

Noticias periodísticas gráficas y audiovisuales, publicadas en medios masivos de comunicación y en periódicos obreros y de izquierda:

- Verbitsky, H. (20 de enero de 2008). Modelos. *Página/12*. <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-97730-2008-01-20.html>
- I-Profesional (2 de mayo de 2011). Trabajadores protestaron frente a empresa textil por despidos masivos. <https://www.iprofesional.com/economia/115378-Trabajadores-protestaron-frente-a-empresa-textil-por-despidos-masivos>
- J. M., Paternal. (12 de mayo de 2011). Textiles de CIA hacen recular a la patronal. *Prensa Obrera*. <https://prensaobrero.com/sindicales/textiles-de-cia-hacen-recular-a-la-patronal?tipo=destacadas>
- PTS [Partido de los Trabajadores Socialistas] (mayo de 2011). Despidos en compañía argentina de indumentaria (Crónica TV). [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=ceGCxewVBDM&ab_channel=PTS%3APartidodelosTrabajadoresSocialistas
- AnRed (11 de junio de 2011). Escrache a la Empresa Kevingston. <https://www.anred.org/2011/06/11/escrache-a-la-empresa-kevingston/>
- La Alameda (10 de abril de 2012). Conflicto por 40 despidos en la empresa Compañía de la Indumentaria. <https://laalameda.wordpress.com/2012/04/10/conflicto-en-la-empresa-compania-de-la-indumentaria/>
- La Alameda (11 de junio de 2011). Kevingston y Sergio Losz escrachados por ser explotadores y discriminadores. <https://laalameda.wordpress.com/2011/06/11/kevingston-y-sergio-losz-escrachados-por-explotadores-y-discriminadores/>
- La Alameda (8 de marzo de 2013). Fiscal solicita indagatoria al dueño de la marca de ropa SOHO. <https://laalameda.wordpress.com/2013/03/08/fiscal-solicita-indagatoria-al-dueno-de-la-marca-de-ropa-soho/>
- Marcha Noticias (6 de mayo de 2014). Cortados por la misma tijera. Soho, vaciamiento y corrupción. <https://marcha.org.ar/cortados-por-la-misma-tijera-soho-vaciamiento-y-corrupcion/>

Otras publicaciones realizadas por trabajadores/as:

Boletines de la Unión de Trabajadores Costureros (UTC)

- Año 1, N°1, 08/09/2007;

- Año 1, N°2, 08/10/2007;
- Año 1, N°3, 26/11/2007;
- Año 2, N°4, 11/03/2008.

Comunicados de trabajadores/as de CAI:

- COMUNICADO DE LOS TRABAJADORES DE LA FABRICA C.I.A, 28/04/2011, Buenos Aires.
- Comunicado, 29/04/2011, Buenos Aires.
- COMUNICADO COMPAÑEROS DESPEDIDOS DE COMPAÑÍA ARGENTINA DE LA INDUMENTARIA CIA, 04/04/2012, Buenos Aires.
- COMUNICADO DE PRENSA DE LOS TRABAJADORES TEXTILES DESPEDIDOS DE COMPAÑÍA ARGENTINA INDUMENTARIA "CIA", 05/05/2012, Buenos Aires.

Registros de observación

- Registros de observación propia realizados entre junio de 2015 y diciembre de 2021. En: puerta de CAI, local de CAI, asamblea en la plaza de trabajadores/as de CAI, reunión en local del Partido Obrero de Monte Castro de trabajadores/as de CAI, patio de comidas de COTO, Sede Central del SOIVA, hogar de Doris, hogar de Martín, fábrica Naiberger, fábrica de jeans, feria de ropa La Salada.

Resoluciones del Salario Mínimo Vital y Móvil:

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N° 2/2006,
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N° 2/2007,
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N° 3/2008,
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N° 2/2009,
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N° 2/2010,

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N° 2/2011,
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N° 3/2011,
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N° 2/2012,
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N° 4/2013,
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N°03/2014 y
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, N°4/2015.

Sentencias judiciales y boletín oficial:

- Juzgado Nacional del Trabajo N° 59, “Quispe Quispe, Néctar c/ Compañía Argentina de la Indumentaria S.A.”, sentencia del 28 de septiembre de 2007. Id SAIJ: FA07997543.
- Juzgado Nacional del Trabajo N° 59, Sala V, “Quispe Quispe Nectar C/Compañía Argentina De La Indumentaria S.A. S/Juicio Sumarisimo”, sentencia definitiva del 20 de diciembre de 2007, N° 70349. Id SAIJ: FA07040440.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala III. Juzgado N° 63, "Luna Limachi Mario Niger C/ Compañía Argentina De Indumentaria S. A. S/ Juicio Sumarisimo”, sentencia definitiva del 16 de abril de 2012, Expte. N°: CNT 12161/2012.
- Boletín Oficial. Sociedades y Avisos judiciales. 20 de mayo de 2013. New Clothes S. A., N° 35811/13.

Sitios web consultados

- Página de ANSES: anses.gob.ar
- Página de anuncios clasificados: berisso.anuncio.com.ar
- Página oficial de la empresa: www.companiaargentina.com
- Página oficial de la Junta de Estudios Históricos de Monte Castro: <http://www.barriomontecastro.com.ar/>

- Página oficial de SETIA: www.setia.org.ar
- Página oficial del S.O.I.V.A.: www.S.O.I.V.A.org.ar
- Página oficial de la UCI: www.uci.org.ar
- Página oficial del M.C.I.BOL.: vozdeltrabajador.wordpress.com.

ANEXO

Guion de Preguntas

Parte 1: presentación

- ¿Cuántos años tenes?
- ¿Cómo está conformada tu familia?
- ¿Qué estudios tenés?

Migración (si es migrante)

- ¿Dónde naciste? ¿Cuándo migraste a Argentina?
- ¿Con quiénes? ¿cómo fue la migración? ¿migraste directo a CABA?
- ¿Por qué decidiste migrar? ¿por qué a CABA?
- ¿Conseguiste la regularidad migratoria? ¿Cómo fue?
- ¿Cuál fue el primer lugar donde viviste?
- ¿Cuál fue tu primer trabajo en CABA?

(si hubo retorno)

- ¿Cuánto tiempo viviste en Bs. As.? ¿Cuándo retornaste? ¿Por qué decidiste volver?
- ¿Dónde estás viviendo ahora? ¿con quién?

Parte 2: ingreso a CAI

- ¿Qué edad tenías cuando empezaste a trabajar en costura? ¿Dónde aprendiste a coser?
¿Hiciste algún curso o capacitación?
- Antes de entrar a CAI, ¿tenías experiencia de trabajo en costura? ¿dónde? ¿Cuáles fueron todos los lugares en que trabajaste antes de CAI?
- ¿Cómo entraste a trabajar a CAI? ¿Te hicieron entrevista? ¿Cómo fue? ¿Te hicieron algún examen médico? ¿Te pidieron algo para empezar a trabajar?

Parte 3: puesto de trabajo en CAI

- ¿Cuánto tiempo trabajaste en CAI? ¿en qué puestos? ¿en qué máquina? ¿siempre en la misma categoría?
- ¿Cómo era un día común de trabajo para vos? Desde que entrabas hasta que salías, ¿qué es lo que hacías?
- ¿Qué era lo mejor de trabajar en CAI? ¿y lo peor?
- Cuando vos trabajabas, ¿cuántos costureros eran en total?

Parte 4: relaciones en CAI

- ¿Cómo era la relación con tus compañeros de trabajo? ¿y con tus compañeras?
- ¿Cómo era la relación con los/as nuevos/as? ¿había muchos/as? ¿Por qué? ¿Cómo era ser antiguo/a en la fábrica? ¿había alguna diferencia?
- ¿Cómo era la relación con los/as migrantes (o con otros/as migrantes)? ¿Había muchos migrantes trabajando en la fábrica? ¿Por qué?
- ¿Cómo era la relación con los/as jefes/as de módulo?
- ¿Cómo era la relación con el dueño de la fábrica? ¿Lo conocías?
- ¿Cómo era la relación con los/as trabajadores/as de otras áreas? ¿con los de corte?

(si es migrante)

- ¿Sufriste algún tipo de discriminación en la fábrica por ser migrante?

Parte 5: salud

- ¿Tuviste algún problema de salud por trabajar en CAI?
- Cuando necesitaste licencias, ¿te las dieron?
- ¿Usabas elementos de seguridad? ¿Les hacían controles médicos?
- ¿Había alguna diferencia entre los problemas de salud de hombres y mujeres?

Parte 6: mundo extralaboral

- ¿Se veían con tus compañeros/as de CAI por fuera de la fábrica? ¿En qué ocasiones? ¿En dónde?

-¿Cómo era el resto de tu vida cuando trabajabas en CIA? ¿cómo hacías para organizarte con las tareas de la casa? ¿Quién las hacía?

(si tiene hijos/as)

-¿Cuándo nacieron tus hijos? ¿Cómo organizabas el cuidado mientras trabajabas en la fábrica? ¿Quién se encargaba de las tareas del cuidado?

Parte 7: sindical

-¿Cómo era la relación con el sindicato? ¿Conocías a alguien del sindicato?

-¿Cómo procedías si tenías algún tipo de reclamo? ¿Con quién hablabas?

-Cuando vos trabajabas, ¿había delegados/as? ¿los/as conocías? ¿cómo era el vínculo con ellos/as?

-¿Participaste de algún conflicto político en la fábrica? ¿Cómo recordás esa experiencia?

(para delegados y activistas)

-¿Vos tenías idea de conflictos previos? De delegados/as elegidos anteriormente

-¿Cómo empezaron a organizarse? ¿cuándo fue? ¿por qué? ¿cuántos eran? ¿había mujeres?

-¿Qué reclamos tenían? ¿cómo reclamaban? ¿Qué actividades hacían?

-¿Cómo te eligieron delegado? ¿Cómo fue la elección?

-¿Cuál fue la participación de S.O.I.V.A. en la elección? ¿hubo otras organizaciones sociales que participen?

-¿Qué vínculos tenían con las otras organizaciones?

-¿Cómo fueron los conflictos de 2011 y 2012? ¿Cómo los recordás?

Parte 8: después de CAI

-¿En qué año dejaste de trabajar en CAI? ¿Por qué?

-¿Estuviste mucho tiempo sin trabajo? Luego, ¿continuaste en costura? ¿Cuáles fueron todos los lugares trabajaste después de CAI?

(si es migrante)

-¿Tenés pensado retornar o realizar alguna otra migración?

Para terminar, para vos ¿qué significa ser costurero/a?

Cuadro N° 1: Trabajadores/as entrevistados/as de CAI por orden de aparición

Nombre y N°	Edad al momento de la entrevista	Lugar de nacimiento	Año de la migración	Periodo de trabajo en CAI	Ultimo puesto de trabajo en CAI	Máquina
1. Marta	57, dos entrevistas: mayo de 2020 y mayo de 2020	Prov. de Buenos Aires, Argentina		2011-2012	Oficial calificada	Recta
2. Doris	42, mayo de 2015	Huancayo, Perú	2009	2009-2014	Control de calidad	Mesa
3. Martín	38, dos entrevistas: marzo de 2018 y septiembre de 2019	La Paz, Bolivia	1997	2005-2012	Oficial calificado Múltiple	Recta
4. Diego	36, noviembre de 2019	Salta, Argentina	1990 y 2003	2008-2012	Oficial calificado	Ojaladora, botonera y atracadora
5. Osvaldo	45, septiembre de 2021	Cochabamba Bolivia	1998	2004-2020	Jefe de Módulo	Todas
6. Macarena	25, marzo de 2015	CABA, Argentina		2014	Administrativa, avíos	Ninguna
7. Miriam	49, mayo de 2020	Prov. de Buenos Aires, Argentina		2007-2012	Oficial	Overlock
8. Alberto	38, dos entrevistas: febrero de 2021 y septiembre de 2021	Prov. de Buenos Aires, Argentina		2009-2012	Oficial	Recta
9. Adriana	51, mayo de 2020	CABA, Argentina		2011-2012	Aprendiz	Overlock, luego Recta
10. Ronal	20, mayo de 2015	Casa Grande, Perú	2001	2015	Aprendiz	Recta

11. Raúl	38, mayo de 2020	Lima, Perú	2007	2009-2012	Oficial calificado	Ojaladora, botonera y atracadora
12. Luján	38, mayo de 2016	La Paz, Bolivia	1997	2010-continúa	Oficial calificado	Recta
13. Jérica	32, febrero de 2020	Fernando de la Mora, Paraguay	2009	2011-2012	Oficial	Recta
14. Juan	22, abril 2020	Prov. de Buenos Aires, Argentina		2015	Aprendiz	Recta
15. Gabriel	38, febrero de 2021	Junín, Perú (migró desde Lima)	2009	2009-2012	Oficial calificado	Recta

Cuadro N° 2: Otras personas entrevistadas de la industria de la confección

Nombre y N°	Fecha de entrevista	Institución, organización, fábrica	Rol en la institución	Vínculo con CAI
16. Cristina	Abril de 2018	S. O. I. V. A.	Secretaria General de Acción Social	Gremial
17. Brenda	Abril de 2018	S. O. I. V. A.	Asesora Gremial	Gremial
18. Nora	Abril de 2018	S. O. I. V. A.	Asesora Gremial	Gremial
19. Ezequiel	Marzo de 2018	UTC-La Alameda	Militante y delegado de fábrica SOHO	Gremial
20. Enrique	Febrero de 2020	Tabernitti (fábrica de <i>jeans</i>)	Metodista	Ninguno
21. Pilar	Agosto de 2018	V74 Denim (fábrica de <i>jeans</i>)	Jefa de producto	Ninguno
22. Lucas	Diciembre de 2017	CTA	Abogado	Defensor legal
23. Rosa	Junio de 2020	CAI	Esposa de Raúl	Familiar
24. Miriam	Mayo de 2018	Neiberger (fábrica de ropa interior)	Costurera y delegada	Gremial
25. Vilma	Mayo de 2018	Neiberger (fábrica de ropa interior)	Costurera y delegada	Gremial
26. Nacho	Mayo de 2018	Spring (fábrica de <i>jeans</i>)	Costurero y delegado	Gremial

Encuesta abierta a trabajadores/as en puerta de CAI

Datos sociodemográficos

Sexo-edad	Nivel de Estudios	País de nacimiento-año de llegada	Casamiento-hijos	Lugar de residencia

Datos del trabajo

Antigüedad en la fábrica	Sector en el que trabaja	Tareas	Conocimientos y habilidades (aprendizajes necesarios-maquinaria)	Decisiones-personal a cargo	¿Estuvo en algún otro sector? ¿en cuál?
	Operario: Admin.:				

Ventajas e inconvenientes de su trabajo: aspectos positivos/aspectos negativos

CONTACTO PARA ENTREVISTA:

Cuadro N° 3: Encuesta a trabajadores/as de CAI realizadas en seis visitas a la puerta de fábrica entre julio de 2015 y mayo de 2016. Recorte de datos sociodemográficos, puesto y antigüedad en CAI

N°	Sexo	Edad	Nivel de estudios	País de nacimiento	Año de llegada	Lugar de residencia	Antigüedad en la fábrica	Sector en el que trabaja
1	M	40	primario completo	Argentina		CABA	1 mes	expedición
2	M	30	secundario completo	Argentina		PROV	2 años y medio	corte
3	F	25	universitario en curso (diseño textil)	Bolivia	2006	CABA	1 mes	máquina
4	F	37	secundario completo	Argentina		CABA	3-4 años	abastecedora
5	F	20	secundario completo	Paraguay	2011	CABA	3 semanas	máquina
6	M	22	primario completo	Argentina		PROV	5 meses	expedición
7	M	25	secundario completo	Perú	2010	PROV	3 meses	bordado
8	F	30	secundario completo	Bolivia	2010	CABA	10 meses	máquina
9	M	29	primario completo	Bolivia	2001	PROV	3 años	corte
10	M	23	secundario completo	Paraguay	2008	PROV	1 año	bordado
11	F	23	secundario completo	Bolivia	2012	CABA	1 año	máquina
12	M	31	secundario completo	Bolivia	2005	CABA	5 años	corte
13	M	39	primario completo	Argentina		PROV	1 año	corte
14	F	28	terciario completo	Argentina		PROV	2 meses	control de calidad

15	M	28	secundario completo	Bolivia	2004	CABA	5 años	máquina
16	F	28	terciario en curso	Bolivia	2000	CABA	1 mes	control de calidad
17	M	21	secundario incompleto	Perú	2000	CABA	1 mes	máquina
18	M	38	secundario completo	Bolivia	2004	CABA	7 años	máquina
19	M	26	secundario en curso	Argentina		PROV	5 años	expedición
20	F	31	primario completo	Argentina		PROV	5 meses	control de calidad
21	M	34	secundario completo	Bolivia	2005	CABA	6 meses	control de calidad
22	M	32	bachillerao completo	Bolivia	2008	PROV	10 meses	máquina
23	M	39	secundario completo	Argentina		PROV	5 años	corte
24	F	32	secundario completo	Argentina		CABA	1 semana	expedición
25	M	23	secundario incompleto	Perú		PROV	5 meses	máquina
26	M	35	secundario completo	Argentina		CABA	2 años	expedición
27	M	30	secundario completo	Bolivia		CABA	5 años	máquina
28	M	28	secundario incompleto	Argentina		PROV	6 años	corte
29	M	24	secundario completo	Peru		CABA	8 meses	máquina
30	M	36	primario completo	Bolivia		PROV	hoy	máquina
31	M	18	estudiante secundario	Bolivia		CABA	2 semanas	máquina
32	M	38	secundario completo	Argentina		CABA	4 años	corte

33	M	38	secundario completo	Argentina		PROV	1 año y medio	corte
34	M	31	secundario completo	Bolivia	2006	CABA	5 años	máquina
35	M	43	primario completo	Bolivia	2000	CABA	3 años	máquina
36	M	24	primario completo	Argentina		PROV	1 año y dos meses	control de calidad
37	M	24	primario completo	Argentina		PROV	8 meses	control de calidad
38	F	21	secundario completo	Argentina		PROV	7 meses	control de calidad
39	M	19	secundario incompleto	Argentina		CABA	8 meses	máquina
40	F	31	secundario completo	Bolivia	2011	CABA	3 años	máquina
41	M	40	secundario completo	Bolivia	2000	CABA	5 años	máquina
42	M	38	secundario completo	Bolivia	1998	CABA	7 años	máquina
43	M	30	secundario incompleto	Bolivia	2001	PROV	4 años	corte
44	M	30	secundario incompleto	Bolivia	2006	CABA	1 mes	máquina
45	M	45	secundario completo	Bolivia	2006	CABA	9 meses	máquina

Cuadro N° 4: Encuesta a trabajadores/as de CAI realizadas en seis visitas a la puerta de fábrica entre julio de 2015 y mayo de 2016 (preguntas abiertas)

N°	Aspectos positivos de CAI	Aspectos negativos de CAI
1	Es tranquilo, el horario está bien	El pago. Pagan en 3 cuotas
2	Aprendizaje, te dan guantes y todo	Te podés cortar la mano
3	Ninguna, son derechos	No hay tolerancia para horarios de entrada. Solo dan media hora de almuerzo. No pagan puntual, no pagan al 100%, pagan en cuotas.
4	Cobras a fin de mes	Es cansador
5	Si haces rápido ganas más	Si vas despacio ganás menos
6	Nada	Pagan en 3 cuotas. Encargada era cualquier cosa. En personal también te tratan mal, acaba de discutir. No quieren pagar ni el aguinaldo. Los baños están mal y la comida es un asco.
7	Está tranquilo, sin quejas	Nada
8	Estar en blanco y la estabilidad	Atraso en el pago y maltrato de personal
9	Nada	Sueldo en cuotas
10	Nada	Nada
11	Está bien	Nada
12	Nada	Rubro de bajos salarios, es el que menos gana. El sindicato negocia los sueldos más bajos.
13	Nada	No pagan a término, dividen la mensualidad, no cobraron aguinaldo.
14	Horario	Nada
15	Nada	La empresa está con conflictos y juicios
16	Horario	Mucha presión. Lugar cerrado.

17	Aprendizaje de oficio, está en blanco, obra social, comida	Son estrecitos, pero nada negativo
18	horario de 7:30 a 16:30	Mal estado de los baños y malo el nivel de limpieza
19	Pagan bien. Normal: viene, trabaja y se va.	Nada
20	Aprendizaje	Nada
21	Nada	Los baños y la mala atención
22	Cumplen con la ley, 70% de lo laboral	Sistema de trabajo. No es en línea, sino que es en módulo por lo que no pueden cumplir con los objetivos de la producción.
23	Todo depende de uno, la fábrica responde. Se trabaja todo el año.	Nada
24	Cercanía y horario de trabajo de 9 h.	Nada
25	El horario, se va temprano. Tener colectivo.	Nada
26	Tener trabajo	Que no cumplen con el pago. Maltrato de los encargados, levantan la voz. Descuentos por presentismos (por paros y cortes de luz)
27	Nada	No pagan puntual. No cumplen convenio colectivo pero lo obligan a cumplir.
28	Dignifica, está bueno. Hacer algo por uno mismo.	Sueldo, a veces pagan en dos veces. ¿Asambleas por despidos?
29	Le gusta el horario, que sean 8-9 h. Que es temprano.	Todo el controlado, la manera de trabajo
30	Nada	Nada
31	Todo bien	Nada
32	Tranquilidad, nadie molesta	Suspensión de 3 días si te equivocas.
33	Experiencia	Forma de pago y suspensión por falta de trabajo
34	Puede arreglarse la ropa	Es el trabajo, pero pago 6000 pesos. Tenés que estar 9 h sentado. Hay mucho polvo y está todo encerrado. Este año no hay horas

		extras.
35	Nada	No están pagando bien y no hacen los aportes
36	Experiencia	Tardan en pagar y pagan en cuotas. Clausuran los baños, falta de agua.
37	La plata y el aprendizaje	Pago en cuotas
38	Experiencia y aprendizaje	Malos tratos y pago en cuotas. Como no hay trabajo hay suspensiones y descuentos
39	Aprendizaje y conocimientos	Pago en cuotas
40	Nada	El baño está sucio y desordenado, a veces no hay agua. La comida es un asco.
41	Nada	No pagan bien
42	Nada	No pagan puntual. Recibo no es claro.
43	Podemos trabajar constantemente, el horario	No pagan puntual, pagan en dos cuotas. La comida es mala y no nos dan la opción de pedir la plata.
44	Trabaja hace muy poco, no sabe	No pagan puntual, pago muy atrasado
45	Nada	No pagaron nada

Fotos N° 1, 2, 3, 4, 5 y 6. Ficha técnica de campera. CAI para "Cooperación Río Luján" (Legacy). Año 2010

Copia Andrea 09/03/2010 2/4

CORPORACIÓN RÍO LUJÁN S.A.		FICHA DE PRODUCTO		HOJA GRÁFICA GENERAL	
MARCA: Legacy	LÍNEA: JUNIOR	TEMPORADA: INVIERNO 2010	ARTÍCULO N°: 20-7719	MOLDE: 20-7719 CAMP CANGURO	
DESCRIPCIÓN: CAMPERA CON CAPUCHA Y APLIQUE				TALLE BASE:	
SECUENCIA DE PROCESOS				CURVA DE TALLERES:	
CORTE: NO				8/1 10/2 12/3 14/2	
BORDADO: NO				CANTIDAD TOTAL A FABRICAR: 3500	
ESTAMPADO: SI: ALTO RELIEVE Estampa: 20-7719 - 01A / 20-7719 - 02A / 20-7719 - 01B / 20-7719 - 02B				Descripción de tejido 1	
CONFECCIÓN: CON HILO AL TONO				Artículo: FRISA	
TEÑIDO: NO				Proveedor: FRISA	
LAVADO: NO				Ubicación en prenda: capucha, bolsillo, delantero, trasero y mangas.	
				Descripción de tejido 2	
				Artículo: JERSEY	
				Proveedor: JERSEY	
				Ubicación en prenda: interior de capucha.	
				Descripción de tejido 3	
				Artículo: MORLEY	
				Proveedor: MORLEY	
				Ubicación en prenda: puños y cintura.	
COLORES A FABRICAR					
COLOR: AZUL GANT CANT: 1200		COLOR: MELANGE CLARO CANT: 1200		COLOR: BORDO AL CANT: 1100	
RESPONSABLE DEL FORMULARIO: Alejandra Marchelli		FECHA:		PÁGINA 1 DE 6	

CORPORACIÓN RÍO LUJÁN S.A.		FICHA DE PRODUCTO		DETALLES DE LA PRENDA	
MARCA: Legacy	LÍNEA: JUNIOR	TEMPORADA: INVIERNO 2010	ARTÍCULO N°: 20-7719	HOJA DE DETALLES N° 1	
DESCRIPCIÓN: CAMPERA CON CAPUCHA Y APLIQUE				TALLER:	
				COSTO PACTADO:	
RESPONSABLE DEL FORMULARIO: Alejandra Marchelli		FECHA:		PÁGINA 2 DE 6	

CORPORACIÓN RÍO LUJÁN S.A.		FICHA DE PRODUCTO		DATOS DE INSUMOS / MUESTRAS	
MARCA: Legacy		LÍNEA: JUNIOR		TEMPORADA: INVIERNO 2010	
				ARTÍCULO N° : 20-7719	
DESCRIPCIÓN: CAMPERA CON CAPUCHA Y APLIQUE					
Código interno	Descripción	Muestra	Cantidad	Ubicación	
COD. 105980	Etiqueta de marca interna gris		1	Bajo limpieza de cuello centrado en espalda interna, para viles: MELANGE CLARO y AZUL GANT	
COD. 105978	Etiqueta de marca interna azul			Bajo limpieza de cuello centrado en espalda interna, para viles: BORDO AL	
COD. 105953/54/55/56	Etiqueta de talla interna gris		1	Debajo de etiqueta de marca, centrada para viles: MELANGE CLARO y AZUL GANT	
COD. 105963/64/65/66	Etiqueta de talla interna azul			Debajo de etiqueta de marca, centrada para viles: BORDO AL	
COD. 105749	Etq. Comp y cuidados PLANCHAR DEL REVÉS		1	Inserta en cost. Lateral a 10 cm del bajo.	
COD. 117020	Etq. De identificación		1	Inserta en cost. Lateral junto con etiqueta de composición y cuidados	
COD. 191331	cinta hilera 11 mm marino		1,75 mts	para limpieza de escote y limpieza de cierre para viles: BORDO AL	
COD. 191319	cinta hilera 11 mm gris zinc		1,75 mts	para limpieza de escote y limpieza de cierre para viles: MELANGE CLARO y AZUL GANT	
	cordón chato de algodón		1,00 mts	en jareta de capucha, al tono de la tela base	
	cierre bronce empaquetado 5 - separable - deslizador gota		1	en delantero para todas las variantes	
COD. 3403545	Bolsa rugby		1	Envolviendo la prenda	
COD. 106138	Tag JUNIOR		1	Colgando de etiqueta	
COD. 117004	Código de barras		1	Pegada en reverso Tag	
COD. 107033	Ajiler de gancho		1	Sosteniendo el tag	
COD. 117011	Etq. Ctról calidad		1	Pegada al lado de etiq. Marca interna	
COD. 128004	Papel de seda		1	En interior de la prenda doblada	
COD. 131008	Caja cuadro 7		0.04		
COD. 117005	Etq. Cajas		0.04		
RESPONSABLE DEL FORMULARIO: Alejandra Marchelli		FECHA:		PÁGINA 3 DE 6	

CORPORACIÓN RÍO LUJÁN S.A.		FICHA DE PRODUCTO		TABLA DE MEDIDAS	
MARCA: Legacy		LÍNEA: JUNIOR		TEMPORADA: INVIERNO 2010	
				ARTÍCULO N° : 20-7719	
DESCRIPCIÓN: CAMPERA CON CAPUCHA Y APLIQUE					
DESCRIPCIÓN	TOLERANCIA	8	10	12	14
1- ANCHO DE PECHO	+/-2	44	46	48	50
2- LARGO DELANTERO	+/-2	55	58	61	64
3- LARGO CENTRO ESPALDA	+/-2	52,5	55,5	58,5	61,5
4- LARGO DE MANGA (incluye puño)	+/-1	48	51	54	57
5- ½ CONTORNO DE PUÑO	+/-1	8	8,5	9	9,5
6- ALTO DE PUÑO CINTURA	+/-0	8	8	8	8
7- ½ CONTORNO BAJO	+/-0	40	42	44	46
8- ALTO DE PUÑO	+/-0	8	8	8	8
9- SISA RECTA	+/-0,5	20	21	22	23
10- HOMBRO	+/-0,5	9	10	10	11
11- HOMBRO A HOMBRO	+/-1	39	41	43	45
12- ANCHO CAPUCHA	+/-0,5	23,5	23,5	27,5	27,5
13- ALTO CAPUCHA	+/-0,5	35	35,5	36	36,5
14- ABERTURA DE ESCOTE	+/-0,5	23	23	25	25
15- ALTO DE BOLSILLO	+/-0,5	16	16	18	18
16- ANCHO DE BOLSILLO	+/-0,5	28	28	30	30
17- MEDIDA DE CIERRE	+/-0,5	54	56	60	64

| RESPONSABLE DEL FORMULARIO: Alejandra Marchelli | | FECHA: | | PÁGINA 4 DE 6 | |

CORPORACIÓN RÍO LUJÁN S.A.		FICHA DE PRODUCTO		DETALLE DE ARTE															
MARCA: Legacy	LÍNEA: JUNIOR	TEMPORADA: INVIERNO 2010	ARTÍCULO N° : 20-7719																
DESCRIPCIÓN: CAMPERA CON CAPUCHA Y APLIQUE																			
ESTAMPADO: ALTO RELIEVE																			
Estampa : 20-7719 - 01A		UBICACIÓN EN PRENDA TERMINADA																	
		DELANTERO IZQUIERDO MEDIDA TOMADA AL CENTRO DE LA ESTAMPA <table border="1"> <tr> <td></td> <td>8</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>16 CM</td> <td>18 CM</td> <td>18 CM</td> <td>18 CM</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>10 CM</td> <td>10 CM</td> <td>11 CM</td> <td>11 CM</td> </tr> </table>			8	10	12	14	A	16 CM	18 CM	18 CM	18 CM	B	10 CM	10 CM	11 CM	11 CM	TRASERO EXTERNO ESTAMPA CENTRADA EN EL ANCHO Y EN EL LARGO DE LA ESPALDA EN TODOS LOS TALLES
	8	10	12	14															
A	16 CM	18 CM	18 CM	18 CM															
B	10 CM	10 CM	11 CM	11 CM															
Estampa : 20-7719 - 01B 																			
DISPOSICIÓN DE COLORES																			
color tela base		color 1																	
AZUL GANT CANT. 600		GRIS 423 C																	
MELANGE CLARO CANT. 600		GRIS 425 C																	
BORDO AL CANT. 550		AZUL MARINO 532 C																	
RESPONSABLE DEL FORMULARIO: Alejandra Marchelli		FECHA:		PÁGINA 5 DE 6															

CORPORACIÓN RÍO LUJÁN S.A.		FICHA DE PRODUCTO		DETALLE DE ARTE															
MARCA: Legacy	LÍNEA: JUNIOR	TEMPORADA: INVIERNO 2010	ARTÍCULO N° : 20-7719																
DESCRIPCIÓN: CAMPERA CON CAPUCHA Y APLIQUE																			
ESTAMPADO: ALTO RELIEVE																			
Estampa : 20-7719 - 02A		UBICACIÓN EN PRENDA TERMINADA																	
		DELANTERO IZQUIERDO MEDIDA TOMADA AL CENTRO DE LA ESTAMPA <table border="1"> <tr> <td></td> <td>8</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>16 CM</td> <td>18 CM</td> <td>18 CM</td> <td>18 CM</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>10 CM</td> <td>10 CM</td> <td>11 CM</td> <td>11 CM</td> </tr> </table>			8	10	12	14	A	16 CM	18 CM	18 CM	18 CM	B	10 CM	10 CM	11 CM	11 CM	TRASERO EXTERNO ESTAMPA CENTRADA EN EL ANCHO Y EN EL LARGO DE LA ESPALDA EN TODOS LOS TALLES
	8	10	12	14															
A	16 CM	18 CM	18 CM	18 CM															
B	10 CM	10 CM	11 CM	11 CM															
Estampa : 20-7719 - 02B 																			
DISPOSICIÓN DE COLORES																			
color tela base		color 1																	
AZUL GANT CANT. 600		GRIS 425 C																	
MELANGE CLARO CANT. 600		GRIS 425 C																	
BORDO AL CANT. 550		AZUL MARINO 532 C																	
RESPONSABLE DEL FORMULARIO: Alejandra Marchelli		FECHA:		PÁGINA 6 DE 6															

Ficha técnica correspondiente a campera de la marca Legacy. Contiene toda la información necesaria para las distintas etapas de la producción. Con anotaciones hechas a mano agregadas por la jefa del taller de CAI. Fuente: Martín, para contribuir a mi comprensión del proceso de producción

Cuadro N° 5: Descripción del sector de acuerdo al tamaño de las empresas y la cantidad de empleados/as. Año 2006

Rango Ocupados	Tipo empresa por tamaño	Según cantidad de empresas	Según cantidad de ocupados
Hasta 5 ocupados	Microempresas	74,20%	18,60%
De 6 a 40 ocupados	Pequeñas	22,60%	38,10%
De 41 a 150 ocupados	Medianas	2,72%	28,80%
Más de 151 ocupados	Grandes	0,48%	14,50%

Fuente: Camara Industrial Argentina de Indumentaria

Fuente: María D' Ovidio *et al.* (2007) a partir de datos de la CIAI