



LAS DOS CARAS DE LA MONEDA: TRABAJO FORMAL E INFORMAL EN LA INDUSTRIA DE LA VESTIMENTA URUGUAYA*

Mariana Mendy**

Profesora Agregada de la Universidad de la República de Uruguay

SUMARIO: 1. Introducción. –2. La industria de confección de vestimenta en Uruguay y su inserción a nivel global. –3. La relación formalidad – informalidad como dispositivo de ajuste. –4. La actualidad del sector: las modificaciones legales y la acción de los trabajadores organizados. –5. La historia de vida las trabajadoras como indicador del tránsito entre formalidad e informalidad. –6. Algunas reflexiones finales. –7. Bibliografía.

RESUMEN

La industria de la vestimenta en Uruguay cobra importancia por ser fuente de empleo para un sector de mujeres de baja calificación. Su historia ha acompañado las etapas de desarrollo económico del país, adaptándose a las condiciones impuestas en general por la inserción del país, y en particular a las condiciones medias de la rama de actividad. Uno de los aspectos centrales es el proceso de ajuste en el uso de la fuerza de trabajo, principal variable para asegurar condiciones de competitividad, sobre todo en la fase de producción industrial, que es la que se localiza en países periféricos. En Uruguay, el trabajo en la industria de la vestimenta se desarrolla en condiciones de formalidad e informalidad. Ambas se presentan como complementarias y existen en la industria por lo menos desde la década de los años 70 del siglo pasado. En este artículo se presenta el devenir histórico de la industria y sus sucesivos ajustes a través del análisis de historias de vida de trabajadoras del sector y fuentes secundarias. La historia de vida se revela como una herramienta metodológica que permite a través de su análisis, visualizar y entender el tránsito entre formalidad e informalidad, así como el devenir de la rama industrial en su conjunto.

* Recibido el 1 de noviembre. Aprobado el 23 de noviembre.

** Profesora Agregada de la Universidad de la República de Uruguay, Servicio Central de Extensión, Coordinadora de la Unidad Académica.

ABSTRACT

The garment industry in Uruguay is important because it is a source of employment for a sector of low-skilled women. Its history has accompanied the stages of economic development of the country, adapting to the conditions imposed by the insertion of the country, and in particular to the average conditions of the branch of activity. One of the central aspects is the adjustment process in the use of the labor force, the main variable to ensure competitive conditions, especially in the industrial production phase, which is located in peripheral countries. In Uruguay, work in the garment industry takes place in conditions of formality and informality. Both are presented as complementary and exist in the industry at least since the 70s of the last century. This article presents the historical evolution of the industry and its successive adjustments through the analysis of life histories of workers in the sector and secondary sources. The history of life is revealed as a methodological tool that allows, through its analysis, to visualize and understand the transit between formality and informality, as well as the evolution of the industrial branch as a whole.

Palabras clave: industria de confección de vestimenta, informalidad, fuerza de trabajo, Uruguay.

Key Words: garment industry, informality, labor force, Uruguay.

1. INTRODUCCIÓN

La industria de la vestimenta es un sector en constante transformación, a nivel global y local. En Uruguay, si bien no es una rama industrial destacada en lo referido al aporte al PBI nacional, sí lo es como fuente de empleo para mano de obra femenina con baja calificación técnica.

Intensivo en mano de obra, la fuerza de trabajo se presenta como la principal variable de ajuste a la hora de reducir costos que permitan mantener condiciones de competitividad. La formalidad y la informalidad, constituyen dispositivos de contratación y control de mano de obra que se complementan y alternan según la coyuntura.

La presente reflexión gira en torno a la idea de que el ajuste del sector se procesa a través de este tránsito entre formalidad – informalidad, tránsito que constituye una constante histórica en esta actividad más allá de las disposiciones legales que han surgido recientemente como intentos por mejorar las condiciones de empleo y trabajo, y más allá del poder de incidencia de la organización sindical en estos procesos.

El artículo se realiza a partir de un estudio desarrollado por la autora en el sector, en el que se indaga sobre el vínculo entre formalidad e informalidad, a través del análisis de trayectorias de vida laboral de las trabajadoras. Para ello se realiza un recorrido por las diferentes etapas de la industria de confección de vestimenta en Uruguay, marcando el papel desempeñado por la informalidad en este proceso y destacando las posibilidades que brinda el análisis de las trayectorias laborales y biográficas de las trabajadoras en este tipo de abordajes.

2. LA INDUSTRIA DE CONFECCIÓN DE VESTIMENTA EN URUGUAY Y SU INSERCIÓN GLOBAL

La industria de confección de indumentaria tiene origen en Uruguay en 1930. Surge con la implantación de la política de sustitución de importaciones y paralela a los procesos de incremento del ingreso per cápita y consolidación de las capas medias, aspectos que coadyuvan a la constitución de un mercado interno en el que la producción del sector puede ser realizada (Canzani y Sierra, 1991).

Una segunda etapa de desarrollo comienza a mediados de la década de 1970. En ese período se desarrolla la llamada política de estímulo a las “exportaciones no tradicionales.” Los instrumentos de esta política fueron una serie de exoneraciones impositivas y estímulos crediticios que marcaron el crecimiento del sector y su orientación al mercado externo (op.cit.:36). El contexto político dictatorial de carácter represivo que imperó en el país en la década de 1970, impidió la organización de los trabajadores y la negociación colectiva, habilitando y facilitando al sector empresarial la disposición unilateral de las condiciones de contratación de fuerza de trabajo. La organización de trabajo de corte “taylorista,” originada en el período anterior, y caracterizada por un fuerte control y disciplinamiento de la mano de obra, se consolida en este período con el desarrollo de grandes unidades productivas¹.

En la segunda mitad de la década del 80 se identifica el comienzo de una tercera etapa. Con el advenimiento de la democracia, se generan las condiciones políticas que permiten la organización sindical y se restablece la negociación colectiva. Estos dos aspectos, en términos generales, mejoran las condiciones de trabajo de la mano de obra formal.

La cuarta etapa comienza en la década del 90. Coincide con la consolidación del modelo neoliberal, que implicó, en términos productivos una reestructuración que tuvo mucho de desindustrialización. En este período, el sector considerado se ve fuertemente reducido en número y magnitud de empresas y de hecho se produce una nueva “ilegalización” de la actividad sindical, producto de la desregulación, el crecimiento del desempleo y la falta de convocatoria (entre 1990 y 2005) a las instancias de negociación colectiva. Esta década y media posibilita una nueva etapa de disponibilidad arbitraria de la mano de obra por parte del sector empresarial, dando continuidad a la modalidad de gestión de fuerza de trabajo inaugurada durante el período de dictadura militar.

El proceso iniciado en los 90 es coincidente con un proceso verificado a nivel mundial y señalado en varios trabajos sobre el sector vestimenta. Montero (2012) señala que en esta rama industrial, a partir de los 70 se generan en el mundo procesos descentralización y deslocalización, fruto del cambio en la fase productiva que controla la cadena de valor. El autor citado señala que a nivel mundial los grandes líderes de la fabricación de vestimenta se concentran en la fase de diseño, marketing y logística.

El control de la cadena de valor pasa de los productores a los comerciantes. Dicho de otro modo: el núcleo del complejo industrial entendido como aquella fase que impone las condiciones de desarrollo a las demás (Scarlato, 1994) pasa a estar ubicado no ya en la fase secundaria e industrial sino en la fase de diseño y logística ubicadas al comienzo y casi al final de la cadena. Las grandes fábricas predominantes en esta producción hasta los años 70 se deslocalizan, reducen y esparcen por todo el mundo localizándose la fase industrial en las zonas con costos más bajos de mano de obra. Hay autores que denominan este proceso como una “desintegración

¹ En el contexto uruguayo se considera empresa grande a la que emplea más de 100 trabajadores. En el caso de la industria de la vestimenta, entre las décadas del 70 y 80 se desarrollaron unidades productivas de cerca de mil trabajadores.

vertical” en la cual se separan las fases productivas localizándose de acuerdo a las ventajas territoriales (ver también Salgado y Zivec, 2014). Los procesos de la industria local, con sus vaivenes, acompañan esta dinámica. La industria uruguaya no es ajena a estos movimientos.

Otro factor que incide en la situación inaugurada en los años 90 es la liberalización completa por parte de la OMC del comercio de vestimenta, con lo cual países como China e India incrementan significativamente su peso en las exportaciones (Rodríguez, 2011: 21), pasando a constituirse en seria competencia para los productores de vestimenta tradicional desafiando las condiciones de competitividad de las empresas locales.

La fabricación de vestimenta fue uno de los sectores de actividad más afectado por esta reestructuración que, en Uruguay implicó el desmantelamiento de la base industrial generada por el modelo de sustitución de importaciones. En términos generales, en la industria considerada, la etapa neoliberal implicó el cierre de empresas, su reducción de tamaño, la proliferación de la producción en talleres y la desregulación de las relaciones de trabajo.

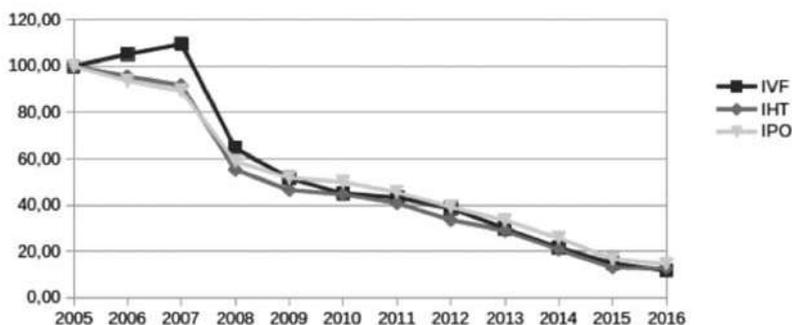
Esta última, en conjunto con el proceso de desindustrialización aludido, ofició como expulsora de mano de obra y de desplazamiento de unidades productivas. Sin embargo existen dudas sobre la variación del número de trabajadores en el sector: si realmente disminuye su cantidad o si se procesa un pasaje de la formalidad a la informalidad que no es captado por las mediciones. Procesos similares se verifican en la industria de la indumentaria de Argentina (Montero, 2012 y Salgado y Zivec, 2014) y Colombia (Medina, 2016), por citar algunos ejemplos.

La etapa que se inaugura en 2005, se caracteriza por el establecimiento de garantías para el desarrollo de la actividad sindical y la restauración de la negociación colectiva. Estos cambios, sin embargo, se procesan en un sector fuertemente reestructurado, por lo cual remontar las condiciones desfavorables de partida, resulta bastante complicado. Rodríguez (2011:64) señala:

“...de unas 30 empresas de tamaño medio y grande que había en los 90, el sub-sector ha pasado a contar con sólo 4 o 5 empresas de tamaño importante y capacidad exportadora”

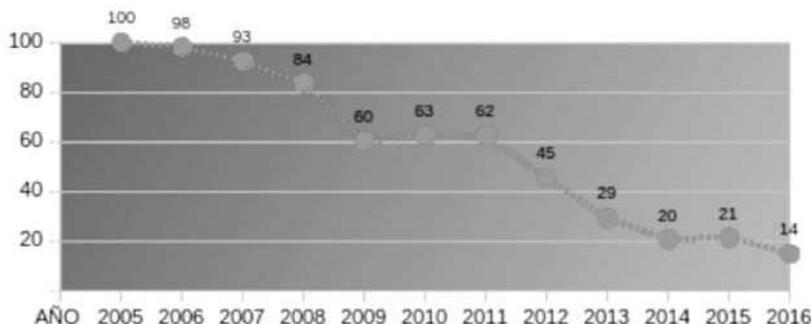
La evolución de los principales indicadores del sector da cuenta de esta deriva en las etapas señaladas:

Industria de confección de vestimenta
Evolución de los principales indicadores
2005-2016



Fuente: elaboración propia con base a datos del INE y BCU
Base 2005=100

Confeccion de vestimenta
Evolución de los principales indicadores
2005-2016



FUENTE: Elaboración propia con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (Base 2005=100)

Las exportaciones, personal ocupado, volumen físico y las horas trabajadas, luego de la crisis de los años 90 crecen hasta 2007 donde comienzan nuevamente un descenso que se verifica hasta la actualidad, periodo en el cual el sector se sigue reestructurando vía cierre de unidades productivas. La magnitud de este ajuste no está cuantificada, sin embargo el cierre de las unidades es un dato recurrente en el relato de las trayectorias de vida de las trabajadoras.

En la actualidad y en forma estimada se calcula que el sector emplea a unas catorce mil trabajadoras en condiciones de formalidad con variaciones de acuerdo al año. Otras estimaciones hablan de entre 10 y 15 mil puestos de trabajo formales y otros tantos informales (Rodríguez, op.cit).

La producción se dirige al mercado exportador (80%), siendo los principales mercados Argentina y Brasil dentro de la región, y México y EEUU fuera de ella. El mercado interno se abastece mediante productos importados por un conjunto de grandes empresas. Estas importaciones, de mercancías de bajo costo compiten con talleres pequeños que dedican su producción al mercado interno en condiciones de informalidad, produciendo series muy reducidas de prendas diversas de baja gama que se comercializa en ferias y locales de comercio al menudeo.

Es un sector poco concentrado. En el año 2009 habían unas 1638 empresas en el sector, mayoritariamente de capital nacional y concentradas en Montevideo (Rodríguez, 2011:66). La mano de obra es componente de mayor peso en la estructura de costos (hasta 50% del total). La materia prima es importada y junto con los insumos representan aproximadamente el 30% de los costos de producción, mientras que los gastos y servicios constituyen el 20% de éstos (op.cit.).

En términos generales puede señalarse que la industria uruguaya de la indumentaria se ha ubicado en el “bando” de los proveedores de confecciones para empresas comercializadoras. Este proceso productivo se ha visto fragmentado, dado que las principales empresas tercerizan partes del proceso hacia pequeñas unidades. Al ser una industria de baja intensidad de capital y pasible de emplear mano de obra poco calificada, se torna fácil instalar pequeños talleres informales que proveen a las unidades mayores que venden la producción a clientes externos. Sin embargo, la competencia de países con costos muy reducidos de mano de obra

y de modalidades de gestión de fuerza de trabajo de mayor desregulación (ejemplo de Asia y de la maquila centroamericana) plantean una seria competencia a la industria nacional.

La base técnica para la producción es heterogénea, según empresas y fase productiva. Rush (1988, citado en Trejo, 2004) diferencia el proceso de producción en tres etapas: diseño, pre ensamblaje y ensamblaje/acabado. La etapa de ensamblaje y acabado (es decir todas aquellas operaciones que contribuyen al armado de la prenda) es la menos automatizada y la más intensiva en mano de obra. La etapa correspondiente al diseño, tiene un fuerte componente de ingeniería y de concepción del resto del trabajo, se realiza a través de tecnología informática y es la parte más automatizada. El pre ensamblaje implica la realización de los diseños a escala, el marcado y cortado de la prenda, proceso crecientemente automatizado y que necesita mano de obra muy calificada dado el alto riesgo de desperdicio de materia prima en caso de no realizarse correctamente. Los autores citados señalan que la automatización del proceso de ensamblaje es posible, pero es más cara que el acceso a fuerza de trabajo de baja calificación (op.cit:123). Esta división del proceso productivo en etapas determina la división internacional del trabajo en la rama, así como procesos de localización y re localización de la industria:

“Actualmente, las labores de diseño, ingeniería y preensamblaje –que, como hemos visto, han requerido tradicionalmente un trabajo de mayor calificación, que ha ido siendo trasladado a las máquinas– y la comercialización de prendas de vestir, se concentran en las empresas líderes. Las tareas de ensamblado y acabado, y algunas veces corte, son las que más se contratan a otras empresas”

“Luego están las procesadoras –empresas o talleres recién mencionados– que también pueden ser internos o externos. En este último eslabón, o incluso más adelante, puede encontrarse trabajo a domicilio. Dentro de los procesos productivos aparecen, finalmente, los/as trabajadores/as” (Trejo, op.cit: 123)

La fase de la costura o ensamblado tiende a localizarse en países con bajos costos de mano de obra, especialmente en el Caribe (sistema de maquilas) o en Asia. El diseño, pre ensamblado y comercialización se concentra en países desarrollados (Trejo, op.cit: 148). Es interesante señalar que el desarrollo del sistema de maquila se procesa desde mediados de la década del 80 en México y Centroamérica, existiendo profusa bibliografía al respecto, y desde sus orígenes es una de las respuestas al proceso mundial de reestructuración de esta rama de actividad (Arias, 1985).

El mayor volumen de empleo se genera en la tercera fase (ensamblado industrial del producto). Al igual que en el resto del mundo, en nuestro país, esta industria es intensiva en mano de obra. La alta rotación es una constante. Si bien se ha visto limitada con la reducción de la cantidad de empresas es frecuente el tránsito de las trabajadoras de una empresa a otra en función de mínimas diferencias salariales (*“cinco pesos más hacen la diferencia”*², en palabras de una entrevistada).

La organización de la producción y el trabajo se vincula con los aspectos señalados. La fuerza de trabajo constituye la principal variable de ajuste, lo que determina que la organización se articule en torno al control de la productividad medida como cantidad de producción por unidad de tiempo (la manipulación de la tela requiere casi el 80% del tiempo de costura). Se trabaja en

² Cinco pesos uruguayos son equivalentes a dieciséis centavos de dólar.

serie, con fuerte control de los mandos medios sobre el proceso en cuanto a gestualidad, disciplina y velocidad del trabajo. La modalidad de capacitación dentro de una de estas industrias da cuenta de esto:

“... la escuela estaba dentro de la fábrica. Cuando estabas en la escuelita te pagaban menos que cuando trabajabas de operaria, pero solo tenías que aprender. Te enseñaban a hacer ejercicios con la mano, contaban con el cronómetro. Por ejemplo el tiempo para enhebrar la máquina era de 30 segundos. Te daban juegos de cartas y te hacían barajar y te tomaban el tiempo. Te enseñaban a coser con velocidad. Pero te enseñaban una sola operación, a mi me enseñaron a hacer sisones, a cuadros y lisos. La medida eran 28 pares de sisones a cuadro por hora, y 36 si eran lisos. Si te pasabas de esto te daban unos premios por producción”.

Al tratarse de productos de ciclo corto, puede hablarse de “producción ajustada” a la demanda de los mercados compradores, si bien la organización de la producción y el trabajo se caracteriza por el predominio de elementos tayloristas especialmente en el control y disciplinamiento de la mano de obra: fuerte división del trabajo, clara separación entre concepción y ejecución, alta especialización de las trabajadoras, desarrollo de puestos de control (encargados, cronometristas o toma-tiempos), así como medidas de la productividad basadas en la velocidad de ejecución.

Las estrategias de las empresas también se vinculan a las características de esta fase del proceso. La producción uruguaya de vestimenta no se ubica en las etapas del proceso más automatizadas y con mayor componente de diseño. La producción nacional se ubica en la etapa de ensamblado de productos de gama media y medida baja, por lo cual la mayor parte de las estrategias empresariales pasa por el aprovechamiento de las coyunturas favorables de los mercados externos, el uso de beneficios fiscales, y el control de la mano de obra y sus costos.

Las formas de contratación y de relación laboral, se vinculan estrechamente a esto. Coexisten modalidades de contratación de mano de obra en las dos condiciones: formalidad e informalidad. Esta coexistencia, lejos de ser independiente, es complementaria.

A nivel mundial se trata de un sector globalizado, por lo que Uruguay (que destina su producción al mercado externo) está fuertemente condicionado por estos procesos. Más allá de que el capital transnacional no predomina en la propiedad concreta de las unidades productivas, sí lo hacen en lo relativo a la imposición de una lógica de producción que influye sobre las empresas nacionales. Cada país busca una modalidad de articulación en ese mercado global. Sin embargo, y dadas las características de la industria global de la vestimenta, puede señalarse que la industria uruguaya tiene una inserción marginal en el sistema.

A nivel mundial, las empresas han respondido a las exigencias de calidad, innovación y velocidad de entrega, ajustando las condiciones de contratación y remuneración de la mano de obra, desplazándose hacia sectores con salarios más deprimidos (es una de las ramas peor pagadas a nivel mundial) y con posibilidades de desarticulación de la organización obrera. En muchas regiones, se verifica el proceso de contratación de trabajadores migrantes que han pasado por procesos de trata de personas (Montero, 2012, CCC, 2005; OXFAM, 2004 Y 2006).

La mano de obra altamente feminizada, marginada y desprotegida, el trabajo migrante, las duras condiciones de trabajo, el excesivo disciplinamiento y control de la mano de obra, la

informalidad, el trabajo a domicilio, el trabajo infantil, y la deslocalización de fases del proceso productivo según las facilidades para contratar mano de obra a bajo precio son las constantes en el movimiento de este sector de actividad (CCC, 2005; OXFAM, 2004 Y 2006).

Uruguay se encuentra en una situación intermedia que vuelve inciertas las condiciones de sobrevivencia del sector: no se dedica a la producción de prendas de alta gama con fuertes componentes de diseño, pero la fase de ensamblado es cara en comparación con los costos laborales de otras regiones. Esta modalidad de inserción plantea interrogantes respecto a las perspectivas del sector de actividad.

La siguiente tabla resume las etapas de desarrollo de la industria del vestido en Uruguay:

Tabla N°1
Etapas de desarrollo de la industria de la vestimenta uruguaya

<p>1930-1974</p> <p>Sustitución de importaciones Mercado interno Organización sindical (surgimiento y consolidación) Negociación colectiva</p>
<p>1974-1984</p> <p>Dictadura Exportaciones no tradicionales Mercado interno y externo Sindicalización prohibida Grandes empresas Sin negociación colectiva</p>
<p>1985-1990</p> <p>Democracia Reinstauración de la negociación colectiva Libre actividad sindical, reorganización</p>
<p>1991-2005</p> <p>Sin negociación colectiva Reestructuración empresarial Desindustrialización Ilegalización “de hecho” del sindicato, disminución del número de afiliados.</p>

2005...

Negociación colectiva
Protección de actividad sindical
Reestructuración empresarial
Ley de la vestimenta
Mercado exportador mayoritario
Reorganización y crecimiento sindical (insuficiencias)

3. LA RELACIÓN FORMALIDAD – INFORMALIDAD COMO DISPOSITIVO DE AJUSTE

La referencia a los conceptos de formalidad e informalidad se vincula a las condiciones en las que tiene lugar el contrato de trabajo y el ejercicio de derechos vinculados a la condición de trabajador. Se entenderá por formal a aquella inserción enmarcada dentro de la normativa legal vigente, registrada y con acceso a la cobertura de seguridad social y en la que se establecen las condiciones para el ejercicio de los derechos laborales (salarios vacacionales, aguinaldo, cobertura de salud, etc.). La informalidad está asociada al no registro de la relación laboral y a la imposibilidad del ejercicio de los derechos del trabajador, ausencia de cobertura de seguridad social e imposibilidad de organización sindical.

Fue señalado en el apartado anterior la coexistencia en condiciones de complementariedad de la formalidad e informalidad como modalidades de relación laboral y dispositivos de ajuste de costo de este sector. Este mecanismo no es nuevo en la industria. Canzani y Sierra (1991) caracterizan la relación como un contrato entre empresas en el que las empresas grandes subcontratan empresas pequeñas. Estas últimas, especialmente los talleres domiciliarios apelan al empleo informal, y cumplen el rol de disminuir el costo de las mayores. La principal variable de ajuste sigue siendo la fuerza de trabajo.

En la década de los ochenta, *“cuatro de cada diez trabajadores de la rama se encuentran descubiertos de cobertura legal, al no figurar en la planilla de trabajo de los establecimientos para los que trabajan ni percibir remuneración por sus vacaciones... ni cobrar aguinaldo. Estas situaciones permiten un ahorro considerable del empresario contratante.”* (op.cit:116)

Más allá de las dificultades de estimación y medición del trabajo informal, uno de los trabajos relevados como antecedente, nos da idea de la magnitud del fenómeno: Fernández (2011:65) recoge el principal indicador de esta estructura dual: de acuerdo a los datos de la Encuesta Continua de Hogares (cuya unidad de análisis son hogares y personas), en 2010 trabajaban en el sector unas 23870 personas. Para el mismo año la Encuesta de Actividad Económica (cuyas unidades de análisis son unidades económicas registradas, es decir en condiciones de formalidad respecto a las regulaciones estatales), da cuenta de 5 mil trabajadores:

“La diferencia corresponde, por un lado, a informalidad y trabajo no remunerado (no declarado en la encuesta de actividad económica del INE) y, por otro lado, a la actividad de pequeños talleres y façoneros que no se recogen en la encuesta... A su vez, una parte muy importante de ese trabajo de pequeños talleres y façoneros es informal o tiene algún grado de informalidad” (Op.Cit.:65)

En la actualidad se estima que una de cada dos trabajadoras del sector se inserta en el mismo en condiciones de informalidad. El trabajo en talleres o el trabajo a domicilio a tal punto constituyen una realidad instalada en esta producción, que se ha generado un marco legal (la llamada “Ley de la Vestimenta”) para intentar abordar y atacar sus consecuencias negativas.

Más allá de los intentos regulatorios (de éxito relativo) existen condiciones objetivas para que puedan gestionarse las relaciones de trabajo al margen de las regulaciones e intervenciones estatales, lo que a pesar de los acuerdos de negociación colectiva, empujan a la baja el precio de la mano de obra y las condiciones de trabajo. Refuerza esta situación la imposibilidad o, por lo menos grandes dificultades que enfrenta la organización sindical para llegar a los trabajadores informales.

Puede afirmarse que, de la misma forma que en el proceso productivo global se deslocaliza la producción instalando la fase de ensamblado en regiones de bajo costo de mano de obra, en Uruguay la producción se mueve con la misma lógica: las empresas más grandes y formalizadas, como forma de abatir sus costos “deslocalizan” su producción subcontratando con talleres de menor tamaño, o mediante el mecanismo de trabajo a domicilio.

En palabras de las trabajadoras:

“Tienen talleres clandestinos, el sector de la vestimenta, vio, que estamos bajísimo, por ese problema, que los talleres trabajan por nada y uno de repente se va a hacer una changuita a un taller o a alguna cosa que supimos, como ahora que estamos en seguro de paro. Este ... sabemos de un taller, vamos ahí y no sabíamos que estábamos de repente haciendo el trabajo de nosotras mismas” (citado en De Martino, 2003:147).

“Vienen, te dejan prendas con una muestra y una fecha de entrega. El Trabajo a domicilio es todavía más esclavizante. ... muchos cobraban despidos con máquinas de coser y tomaban compañeras. Les aseguraban trabajo para todo el año. A veces llevaban más compañeras, compraban más máquinas y entonces el patrón les decía, ahora no te pago 100 por prenda, te pago 50, y para subsistir tenés que trabajar en negro o en el mejor de los casos ella como unipersonal y el resto en negro. Si uno veía esa producción no era ni de uno, ni de dos ni de cuatro” (Entrevista a trabajadora)

“Bajo la apariencia de una relación de igual a igual se esconde explotación laboral. Vienen te dejan prendas con una muestra y una fecha de entrega. Antes de la dictadura estaba regulado el trabajo a domicilio, inclusive las tarifas tenían que negociarse. En las empresas comienzan a pasar por arriba a la ley de trabajo a domicilio pero la dependencia va mucho más allá de lo jurídico, dependen de este trabajo en todo sentido, en lo económico, en lo jurídico, sanciones o que no le llevan trabajo en una semana. Los trabajadores dicen que es ilegal. Con esa forma de contratación se pasan por encima muchas leyes” (ibídem)

“El tallerista no elige ni producto, ni plazo, ni precio. El patrón da la materia prima, indica como hacer el producto y cuando terminarlo” (ibídem)

“Entre 1974 y 1987 es el período de las exportaciones no tradicionales, se le hace una devolución del impuesto que llegaba hasta el 80% del costo. Se multiplicaron las fábricas. En los ochenta y pico se corta eso pero se comienza a atomizar el sector. En esa

época ... se respetaba la ley de trabajo a domicilio porque respondía a una necesidad productiva” (ibidem).

4. LA ACTUALIDAD DEL SECTOR: LAS MODIFICACIONES LEGALES Y LA ACCIÓN DE LOS TRABAJADORES ORGANIZADOS

En 2005 se reinstaura en Uruguay la negociación colectiva de condiciones de trabajo y salarios (Consejos de Salario). Junto a ello se promulgan legislaciones que garantizan la actividad sindical, “legalizando” de hecho las organizaciones de trabajadores que, como el sindicato de la vestimenta estaban conformadas por trabajadores desocupados y perseguidos por su actividad sindical.

La mayor capacidad organizativa trajo aparejada la discusión colectiva sobre temas tales como las condiciones de trabajo, salarios y el futuro del sector de actividad. Asimismo se implementaron algunos instrumentos de discusión tripartita como el Consejo Sectorial de la Vestimenta, del cual surgieron propuestas de iniciativas legales destinadas a favorecer y estimular al sector. Las nuevas condiciones y la crisis del sector favorecieron el encuentro de diálogo entre empresarios y trabajadores de forma tal de superar las dificultades que acarrearán dificultades (si bien en diferente medida) a ambos sectores.

Una de estas iniciativas fue la Ley 18846 llamada Ley de la Vestimenta, que tiene tres componentes:

- a. Establecimiento de subsidios para empresas y trabajadores
- b. Regulación del trabajo a domicilio
- c. Trazabilidad de las prendas mediante etiquetados

El único componente activo que se ha podido aplicar ha sido el del pago de los subsidios. No se ha podido reglamentar el capítulo relativo al trabajo a domicilio, ni los dispositivos de etiquetado que habilitarían la trazabilidad de los productos importados y de fabricación nacional. Estos dos dispositivos son los que van dirigidos a reducir los componentes de informalidad del sector.

La capacidad de presión de los trabajadores sindicalizados y de algunos sectores empresariales contra la informalidad no parece ser suficiente para revertir la situación. La sindicalización es débil y más allá de medidas de protección que prevé la legislación en muchos lugares está de hecho reducida o cercenada.

“De 20.000 trabajadoras hay unas 350 afiliadas...hay mucho acoso y maltrato pero si vos querés organizar algo y hacer un paro le sacan el presentismo (pago extra por continuidad en la presencia durante un período determinado), entonces en esas condiciones de vida no pueden, es muy complicado” (citado en Beniscelli y Weisz, s/r:8)

“No estuve en el sindicato porque no tenía tiempo y porque tenía miedo de meterme en problemas. Yo tenía a los chiquilines y no me podía arriesgar. No tenía tiempo ni de enterarme de lo que pasaba en el país”. Además de constatarse: “persecución sindical que empieza por acoso y suspensiones y termina en el despido” (Ibidem).

Sin embargo reconocen que: “Cuando hay organización sindical hay mejor ambiente de trabajo, mas compañerismo, menos peleas” (Ibídem).

“..en 2008 después de 40 años de lucha se logró en el Consejo de Salarios que se reconozcan las categorías y que se pueda ir al baño sin control, cuantas veces quieras” (Ibídem).

El sindicato que nuclea a las trabajadoras se denomina Sindicato Único de la Aguja. Fue creado en 1921 a partir de la fusión de viejas “sociedades de resistencia” de obreros sastres, obreras pantaloneras, chalequeras y camiseras cuya organización databa de principios del siglo XX. La organización sindical ha acompañado la peripecia productiva de la industria. La trayectoria productiva del sector tiene su correlato en la organización social del mismo, así como en su capacidad de incidencia.

“.. está igual que en otra época, a nivel de exportación. Por ejemplo: en la época del '70 a las empresas se les había dado una especie de subsidio a las exportaciones con lo que allí se había mejorado la masa salarial, por lo que, con estos subsidios, se alcanzó una aglomeración de trabajadores. Por ejemplo en (nombre de la empresa) donde había 500, 600 trabajadores. Pero hacia los '90, con las políticas neoliberales que todos conocemos, esos subsidios se fueron, con lo que ahí se provoca una contradicción: nosotros teníamos una fábrica con 1000 trabajadores por ejemplo, número con el cual se producían unas tantas miles de prendas, desde ese momento ese número de producción siguió saliendo, pero ya no teníamos el mismo número de trabajadores y trabajaban en cualquier tipo de condiciones. Buscaron alcanzar mayor competitividad a base del sacrificio de los trabajadores. Esto se pasó, se siguió para atrás, a partir de modificaciones tributarias, perdimos la negociación colectiva, perdimos los consejos de salarios, no teníamos categorías, entonces medio como que se cayó por la situación del propio sistema. Y recién con la vuelta de los consejos de salarios volvimos a tener la oportunidad de participar, de negociar” (entrevista a trabajadora).

“... hasta antes de ese momento las compañeras no podían ir al baño...tenían que marcar tarjeta, tenían determinado tiempo para ir al baño y si no cumplían podían ser observadas, podían ser sancionadas y después de observadas venía una suspensión y después de determinadas suspensiones podían ser echadas del trabajo... Y luego logramos que pudieran ir al baño el tiempo que necesiten... Pero claro se aprovechan amenazando con que tenés 400 arriba esperando... Pero claro, todo esto en talleres pequeños es diferente...por ejemplo las máquinas están conectadas entre sí a la corriente eléctrica que no se sabe si tiene conexión a tierra o no, no tenés el baño en condiciones, no tenés una casilla en condiciones... se trabaja en forma bastante precaria... recibimos una denuncia una vez de un taller en el que las máquinas de coser estaban en un dormitorio... el dormitorio de los dueños del taller... (ibídem)

En la actualidad, la ausencia de grandes fábricas implica la ausencia de importantes nucleamientos de trabajadoras. De la misma forma la existencia de talleres clandestinos y su invisibilidad torna casi imposible la posibilidad de las trabajadoras de ejercer sus derechos de sindicalización y condiciones de trabajo y salario acordes a la normativa establecida. Al momento de cerrar esta reflexión la situación es aún más difícil. Las dos fábricas más grandes cerraron sus puertas entre 2016 y 2017, permaneciendo en el mercado un conjunto de empresas que no superan las 100 empleadas.

5. LA HISTORIA DE VIDA LAS TRABAJADORAS COMO INDICADOR DEL TRÁNSITO ENTRE FORMALIDAD E INFORMALIDAD

El trabajo que aquí se expone, realizó un relevamiento de campo basado en entrevistas biográficas con trabajadoras del sector. El material recolectado fue de gran riqueza para el análisis, proporcionando elementos que resultaron explicativos no solo para entender el sector de actividad sino para comprender las trayectorias laborales, las condiciones de vida y trabajo de las mujeres que se desempeñan en la industria y la vinculación de todos estos aspectos con el desenvolvimiento histórico del sector.

Vale la pena detenerse en la potencialidad del análisis de la trayectoria laboral como indicador de este tránsito entre la formalidad y la informalidad que se procesa en una misma trabajadora, a lo largo de su desempeño y según la coyuntura económico – productiva.

Se tomará como ejemplo la trayectoria biográfica – laboral de una de las trabajadoras entrevistadas³.

Tabla N°2
Mujer, 50 años, sindicalizada
Obrera de la vestimenta desde hace 23 años

Año	Tipo de inserción	Notas aclaratorias
1993 – 1994	Operaria en Dymac, fábrica exportadora altamente tecnificada. Trabajo formal. Comienza cortando hilos en un proceso productivo de sastrería y ropa de dama.	Fábrica con 350 operarios en tres turnos, cierra en 2003
1994 – 1997	Operaria en fábrica. Trabajo formal. Se fue para ganar mejor en otro lugar.	Poco más de 100 empleados
1998 – 2002	Trabajo en domicilio, bordando buzos tejidos a mano (“me daban los pedazos de los buzos y los tenía que bordar de acuerdo a los croquis que me daban”). Trabajo no registrado (informal).	
2000	Trabajo en domicilio por temporadas aparando calzados (informal)	Superposición de trabajo a domicilio para varias empresas
2000	Trabajo a domicilio para taller de marroquinería	
2002	Operaria en fábrica de medias y mallas de baño “esta empresa abrió, cerró, abrió y volvió a cerrar esta vez para siempre”	“siempre averiguabas donde te pagaban un peso más y te movías para ahí”
2002	Período de desocupación	““En 2002 no tenía nada, no existía”
2003	Operaria no registrada para un taller de la empresa Dakar. Informalidad	“Eramos 12 y trabajábamos todas en negro” Dakar cierra en 2004. los talleristas pasan a prestar servicios a otras empresas

³ La entrevista con la que se ejemplifica fue tomada al azar. Las trayectorias laborales en tanto tránsito de la formalidad a la informalidad, guardan mucha similitud.

2003 – 2004	“luego trabajé en ... que cosía buzos de la marca Burma y tejidos de punto”. Parte del trabajo formal y parte no registrado: una parte del salario estaba registrado y aportaba a la seguridad social y el otro no.	Coexistencia de ambas formas de contratación en un mismo trabajo
2004 – 2005	Trabajo formal. “me acuerdo que pagaban 22 pesos la hora. Sin embargo hice la prueba y pedí 27”. Coexistencia de modalidades: por los cuatro pesos de más no aportaba a la seguridad social.	Empresa de 200 trabajadores, coexistencia de formas de contratación formales e informales
2006 – 2010	Empresa grande. Formalidad	Despedida por reducción de personal
2010 actualidad	Empresa grande. Formalidad	

El análisis de las trayectorias biográfico – laborales permite ver a un nivel micro todas las articulaciones y procesos de nivel general y global a los que se hizo referencia. En la peripecia biográfica – laboral de una misma operaria confluyen diferentes períodos de crisis y recuperación económica, diversas formas de contratación en diferentes momentos e inclusive en un mismo momento y en un mismo empleo. La deriva del sector de actividad se refleja claramente en la trayectoria personal y en la caracterización de las empresas en las que transcurre la biografía laboral, revelándose este tipo de fuentes como un recurso de muy buen rendimiento analítico para la comprensión de los procesos del sector.

En la siguiente tabla se presenta a modo de línea de tiempo, los principales avatares de la rama de actividad y la organización colectiva:

Línea de tiempo
Sector de la vestimenta y organización colectiva

1930 – 1970	1973 – 1985	1985 – 1990	1990 – 2005	2005 – 2015
Etapa de sustitución de importaciones	Dictadura militar	Recuperación democrática Restitución de negociación colectiva	Etapa neoliberal. Reestructuración productiva. Dejan de convocarse los consejos de salarios. Desindustrialización	Reinstauración de negociación colectiva Ampliación de los derechos laborales
Actividad sindical				
Etapa fundacional y de desarrollo del sindicato (Sindicato Único de la Vestimenta)	Ilegalización de la actividad sindical. Sindicato clandestino	Reactivación de la organización sindical	Clandestinidad “de hecho” de la organización sindical. Drástica reducción del número de afiliados	Reactivación de organización sindical. Etapa de recuperación y crecimiento Mayor interacción sindicato - empresarios

Caracterización de la estructura de producción				
Creación del entramado empresarial Orientación hacia el mercado interno y algo al mercado exterior	Grandes empresas amparadas en el régimen de exportaciones “no tradicionales” Comienzo del comercio exportador	Continuidad de grandes empresas exportadoras y parte de la producción dirigida al mercado interno	Cierre de grandes empresas. Desestructuración y reestructuración del entramado empresarial. Sobrevivencia de algunas empresas exportadoras y producción interna informal	Desaparición completa de empresas de grandes dimensiones (más de 100 empleados). Unidades productivas para el mercado interno informales y marginales. Fuerte peso de la importación en el mercado interno.
Instrumentos de política				
1943 Ley de Consejos de Salarios	Regímenes impositivos especiales para empresas exportadoras	Marcos legales de corte económico impositivo	Marcos legales vinculados al ejercicio de derechos en el trabajo y específicos hacia el sector. Se mantienen marcos legales de corte impositivo como la Ley de Inversiones y otros. Enero de 2006: Ley 17940 de Fuero sindical. 2008. Obtención de categorías en los Consejos de salarios Setiembre de 2009 : Ley 18566 de Negociación colectiva Julio 2012: Ley 18846 de la Vestimenta Marzo de 2014: Ley 19196 de Responsabilidad penal empresarial	

6. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

La producción de conocimiento sobre las condiciones de vida y trabajo sigue siendo un aspecto central para poder intervenir en la modificación de las condiciones en las que se producen las relaciones sociales de producción.

En el marco de este supuesto, parece insuficiente abordar las relaciones entre formalidad e informalidad desde una única dimensión. El trabajo informal, en condiciones de no registro, se revela como algo más que una forma de contratación o una modalidad de realización de valor. Se muestra como un conjunto de relaciones que, desde el trabajo, moldean la vida de los sujetos que lo realizan, volviéndose por lo tanto muy difíciles de modificar, en tanto forman parte de articulaciones más generales, que incluso trascienden las decisiones empresariales a nivel de la unidad productiva o de la rama de actividad a nivel local, así como la capacidad de acción e influencia de las organizaciones de trabajadores en esos mismos niveles.

La informalidad en el sector de la vestimenta presenta características propias que se vinculan con múltiples determinaciones: la inserción internacional de la rama de actividad, el tipo de proceso de trabajo, el mercado de destino, las características de la mano de obra, y el ciclo económico (nacional e internacional) en el que se desarrolla el sector, la capacidad de organización de los actores y su incidencia y los instrumentos de política pública dirigidos a la rama de actividad.

En las líneas de tiempo que se presentaron en el Gráfico N°2, se representan las condiciones medias de desarrollo a nivel internacional y nacional el sector, así como sus correlatos en la organización colectiva y en las medidas de política pública.

Por otro lado la informalidad y su análisis a través de las trayectorias de vida de las trabajadoras se presenta como un concepto que permite entender las articulaciones sociales a nivel micro y a nivel macro. En la vida laboral de una persona se reflejan y toman forma los ciclos económicos, políticos y productivos vinculados con la evolución de las ramas de producción en la que se insertan.

Esto tiene su correlato en la búsqueda de soluciones que van más allá del abordaje compartimentado de los problemas. No se puede abordar la situación de las trabajadoras de la vestimenta sin considerar las relaciones de género, la organización del trabajo y la producción, la relación formalidad – informalidad. No se trata solo de un problema de condiciones de trabajo y contratación, sino de condiciones de vida, de relaciones sociales de género, clase y de producción que asumen a nivel local la complejidad que presenta el sector a nivel global.

Desde el punto de vista de la organización de las trabajadoras, hay aspectos de estas relaciones de producción que están naturalizados y no son cuestionados en la elaboración discursiva que surge de las entrevistas. Por parte de la organización sindical hay un acotado poder de cuestionamiento al modelo, ocupando la mayor parte de su actividad en temas que son consecuencias del mismo. La deconstrucción de la realidad en sus aspectos de estructura, proceso y relaciones se vuelve necesaria como un imperativo para la construcción de conocimiento y para comprender el devenir histórico que permita mirar el sector y proyectar a sus actores en el corto, mediano y largo plazo.

7. BIBLIOGRAFÍA

Alvarez Newman, D., 2012: "Organización del trabajo y dispositivos de control en el sector automotriz: el toyotismo como sistema complejo de racionalización." En Trabajo y Sociedad.

Nº 18, vol. XV. Santiago del Estero. ISSN 1514-6871

- Añez Hernández, C., 2007: "Taylorismo: Modelo gerencial de las pequeñas empresas de confección de ropa." En: TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Vol. 9 (3): 458 - 474, 2007. Maracaibo. ISSN 1317-0570
- Arias, P., 1985: "Maquila, pequeña indutia y trabajo a domicilio en Los Altos de Jalisco. En: Relaciones, Vol VII, Nº28. El Colegio de Michoacán, Zamora 1985. Disponible en: www.colmich.edu.mx/relaciones25/files/revistas/028/PatriciaArias.pdf
- Beniscelli, A y Weisz, C. 2012: "La invisibilidad del género en el mundo del trabajo: el caso de las trabajadoras de la vestimenta en Uruguay". 2º Congreso Interdisciplinario de género y sociedad: Lo personal es político. Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba. Disponible en: <http://publicaciones.ffyh.unc.edu.ar/index.php/2congresogeneroyosociedad>
- Canzani, A.; Sierra, L.; 1991: La informalidad funcional: el caso de la industria de la vestimenta. CIEDUR. Montevideo.
- CCC. Campaña Ropa Limpia, 2005: "Fabricado por mujeres. Género. La industria global y el movimiento por los derechos de las trabajadoras." Edición en español, 2008. Bilbao.
- Consejo de la Vestimenta – Dirección Nacional de Industrias, 2008. Informe: "La industria de la Vestimenta." Montevideo.
- De Martino, M., 2003: "Trabajadoras de la industria de la vestimenta en Montevideo. Reflexiones sobre modos de vida y mundialización del capitalismo." Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo.
- Medina Fernández de Soto, J., 2016: "El cambio en la estructura de la industria de la confección en Colombia, la subcontratación y el desarrollo de proveedores." En: Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas, vol. 16, núm. 30, enero-junio, 2016, pp. 137-144. Universidad Sergio Arboleda, Bogotá.
- Montero, J., 2012: "La moda neoliberal: El retorno de los talleres clandestinos de costur". Geograficando, 8 (8), 19-37. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5483/pr.5483.pdf
- OXFAM, 2006. ¡Fuera de juego! Derechos laborales y producción de ropa deportiva en Asia. Disponible en: http://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/060524_fuera_juego_DDLL2.pdf
- OXFAM, 2004 Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras en la confección y responsabilidad social de las empresas. http://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/0_3001_090204_Moda_que_aprieta.pdf
- Rodríguez, A., 2011: Caracterización del sector textil – vestimenta y análisis prospectivo. Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Ministerio de Industria y Energía, Dirección de Industria. Montevideo. Disponible en: http://www.dinamige.gub.uy/documents/10192/6346385/informe_consultoria_textil_vestimenta_abril_2011_293.pdf

- Salgado, P., y Zivec, A., 2014: "El trabajo en la industria de la confección de indumentaria en Argentina. Aproximaciones a partir de las transformaciones recientes en la cadena de valor." Ponencia presentada al II Congreso de Economía Política Internacional. Universidad Nacional de Moreno. Disponible en: <http://www.unm.edu.ar/congresoeconomiainternacional/ponencias/SALGADO-%20ZIVEC.pdf>
- Supervielle, M. y Rojido, E., 2009. "Trabajo de organización y cadenas de valor. El caso de la vestimenta uruguaya." En: Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Neffa, J., De la Garza, E., Muñiz, L.. Primera edición, CLACSO. Buenos Aires.
- Terra, M., Bittencourt, G., Domingo, R., Estrades, C., Katz, G., Ons, A., y Pastori, H., 2004: "Estudios de competitividad sectoriales. Industria Manufacturera." Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR. Documento de trabajo n°23/05. Departamento de Economía. Montevideo.
- Trejos, M., 2004: "La organización del trabajo: el concepto y su movimiento. El caso de la industria de prendas de vestir en El Salvador y Costa Rica." Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalpa. Disponible en: www.izt.uam.mx/amet/tesis/marutrejo.doc