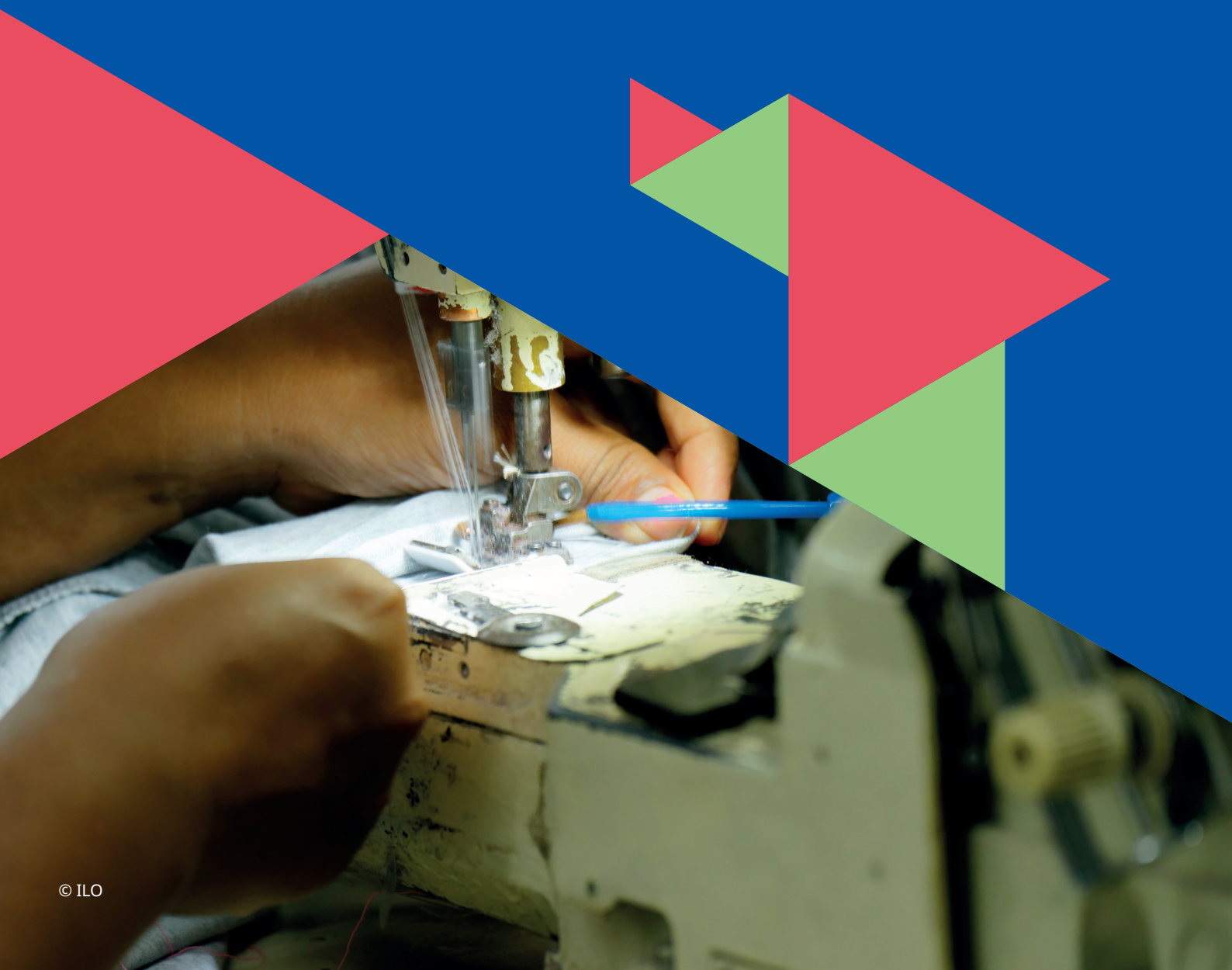




Organización
Internacional
del Trabajo

► Voces detrás de la trama. Experiencias de trabajo a domicilio en la industria de la confección en Argentina





Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *OIT, Voces detrás de la trama. Experiencias de trabajo a domicilio en la industria de la confección en Argentina, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, © OIT.*

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220410592 (PDF web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Agradecimientos

Esta publicación de la OIT ha sido financiada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en virtud del acuerdo de cooperación número IL-34208-19-75-K, del proyecto "Evidencia para la Acción: Aumentar el impacto de la investigación para movilizar esfuerzos contra el trabajo forzoso" (EvA) (GLO/19/17/USA). El cien por ciento de los gastos totales del proyecto se financia con cargo a fondos federales, por un importe total de 3 725 000 dólares de los Estados Unidos.

Esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe.

Foto de la cubierta © ILO

Diseñado por Santiago García Aramburu, Buenos Aires, Argentina

- ▶ **Voces detrás de la trama.**
Experiencias de trabajo a domicilio en la industria de la confección en Argentina

► Índice

► Prólogo	6
► Agradecimientos	7
1. Resumen ejecutivo	8
Contexto del sector	8
Condiciones laborales	9
2. Introducción	11
3. Metodología de la investigación	12
Trabajadores entrevistados: las voces detrás de la trama	13
4. Radiografía del sector	16
Estacionalidad, ciclos de producción	16
Cadena de valor	17
Proceso de producción del trabajo a domicilio	18
Los efectos de la pandemia: Impacto de Covid-19 en la industria de la confección	19
5. La alternativa de trabajar a domicilio en el sector de la confección	21
Motivos para elegir una modalidad de trabajo a domicilio	21
El camino hacia el trabajo a domicilio	21
6. Producción y reproducción ensambladas	24
La familia como unidad de producción	24
Cuidado	25
Vivienda	26
El taller y la vivienda	26
7. Ingresos y costos	28
Salario-Ingreso	28
Costos de producción	30
Descuentos y retrasos	31
8. Tiempo de trabajo	33
Presión	34

9. Salud y seguridad	36
Afecciones a la salud	37
Accidentes y riesgos	37
Licencias	37
Trabajadoras embarazadas	38
10. Naturaleza del trabajo y transparencia de los términos contractuales	40
Contratos	40
11. Otros indicadores de riesgo laboral	41
Trato justo, disciplinamiento	41
Libertad de asociación	41
Sistemas de gestión de reclamos	42
Violencia y amenazas	42
▶ Conclusiones	44
▶ Recomendaciones	45
▶ Bibliografía	47
▶ Legislación	48

► Prólogo

La presente publicación busca proporcionar información relevante para la prevención de posibles situaciones de explotación laboral y problemas relacionados con las brechas de trabajo decente en el sector de confecciones en Argentina.

En particular, se centra en el análisis de las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores a domicilio del sector. Esto, con el fin de brindar información que permita atender las vulnerabilidades en las que viven las personas que trabajan en esta modalidad que creció en los últimos años.

Este trabajo es parte de las investigaciones realizadas desde el proyecto *Evidencia para la Acción: Aumento del impacto de la investigación para movilizar esfuerzos contra el trabajo forzoso en el sector de la confección de Madagascar y Argentina*, implementado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en conjunto con Verité y National Opinion Research Center (NORC), con financiación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Como parte de las acciones de cooperación con el gobierno, el sector empleador y el sector sindical, enmarcadas en el cuarto Programa de Trabajo Decente en Argentina para el período 2022-2025, la OIT procura aumentar el conocimiento sobre los desafíos del trabajo decente en el sector de la confección y, a partir de éste, apoyar a los responsables de la toma de decisiones y a las partes interesadas a tomar medidas para la protección de los derechos de trabajadoras y trabajadores.

A nivel mundial, el sector de la confección proporciona oportunidades de trabajo y empleo a millones de trabajadoras y trabajadores, en particular a mujeres jóvenes, y debido al elevado número y al perfil de quienes se desempeñan en él, ofrece un enorme potencial para impulsar el desarrollo económico y promover la justicia social.

La OIT promueve el trabajo decente a través del diálogo social sobre los principales desafíos y oportunidades del sector. La búsqueda de consensos entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores acerca de medidas para encararlos es fundamental.

Contar con evidencia sobre industrias y territorios específicos es un requisito indispensable para el desarrollo de políticas y acciones con mayor capacidad de impacto en la prevención y la erradicación de diferentes vulneraciones a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Las experiencias de trabajo aquí presentadas son un aporte a los esfuerzos del gobierno, el sector empleador y el sindical para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas, y asegurar la prevención y erradicación del trabajo infantil, contribuyendo a los objetivos de la Alianza 8.7, de la cual Argentina es País Pionero.

Sara Luna Camacho

Directora

Oficina de País de la OIT para la Argentina

► Agradecimientos

Este estudio fue elaborado por Verité¹ en el marco del proyecto EvA (Evidencia para la Acción: Aumento del impacto de la investigación para movilizar esfuerzos contra el trabajo forzoso). La OIT agradece al equipo de Verité, formado por Andrea Gálvez, Erin Klett, y Max Travers, por su rol de liderazgo, compromiso y aporte técnico. A Paula Salgado, investigadora principal a cargo de la recolección y análisis de los datos, y autora del estudio de los resultados, junto con su equipo de campo compuesto por Antonella Delmonte, Carla Gallinati, Dolores Señorans, Ezequiel Fernández Bravo, y Nicolás Zucco. También a Shanto Sadhu, Kareem Kysia y Carlos Fierro, del National Opinion Research Center (NORC), por su aporte a la realización de esta publicación.

La OIT extiende su agradecimiento a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (STeYSS) de Argentina, por su apoyo invaluable para la implementación del Proyecto EvA, así como a los representantes de la industria de la confección, por su disposición a colaborar en la construcción de conocimiento y herramientas para identificar y responder a los riesgos del trabajo forzoso. Esta disposición constituyó uno de los factores clave para poder desarrollar productos relevantes y establecer un diálogo fructífero.

Asimismo, se destacan los aportes de personas e instituciones miembros del Comité Ejecutivo de Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la protección y asistencia a sus víctimas, del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI), de la Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (PROTEX), como también de empresas y cámaras del sector.

Agradecemos igualmente la asistencia que proporcionaron los equipos administrativos y financieros de las oficinas de la OIT en Ginebra y en Buenos Aires.

Finalmente, agradecemos en especial a las personas trabajadoras del sector de la confección en el Gran Buenos Aires que brindaron sus testimonios para esta investigación.

¹ Verité, socia implementadora del proyecto EvA, es una organización sin fines de lucro que promueve el trabajo justo que busca, junto con empresas, gobiernos y otras OSC, iluminar vulneraciones de los derechos laborales en las cadenas de suministro y remediarlas en beneficio tanto de los trabajadores como de las empresas.

► 1. Resumen ejecutivo

En el siguiente informe se exponen los resultados de la investigación sobre el trabajo a domicilio en la confección de indumentaria argentina. Allí se indaga en la intersección entre las estructuras de producción, las condiciones de ingreso al sector y las prácticas laborales naturalizadas que se aproximan o resultan en indicadores potenciales de trabajo forzoso de la OIT.

En el trabajo de campo se recolectó información cualitativa recabada mediante un muestreo según propósitos, buscando a personas trabajadoras a domicilio en la informalidad del sector de confección. Las personas entrevistadas describieron en sus propios términos la naturaleza de los riesgos asociados al trabajo forzoso que atravesaron en su trayectoria laboral. Esta aproximación permitió identificar los factores que empujaron a las personas a aceptar determinadas condiciones de explotación, así como los límites impuestos a su derecho a aceptar y permanecer en un trabajo de manera voluntaria y sin coerción.

Los hallazgos principales de esta investigación son:

Contexto del sector

- La indumentaria producida localmente tiene como destino el consumo doméstico. La participación de las confecciones argentinas en el mercado global es muy baja. Asimismo, los casos analizados en esta investigación dan cuenta que los principales destinos de producción se vinculan a la feria La Salada y los barrios de Once y Flores, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Algunas personas entrevistadas trabajan para marcas que venden en shoppings, fundamentalmente a través de intermediarios que se ocupan de la tercerización de la producción y del vínculo laboral.
- Los bajos precios fijados para la producción y el escaso o nulo margen de negociación existente para trabajadores a domicilio, incide notablemente en sus condiciones laborales, fundamentalmente, extendiendo su jornada laboral por encima del límite legal, desatendiendo su salud y no pudiendo hacer frente económicamente a condiciones apropiadas de salud y seguridad. La tercerización y la carencia de registros del sector dificultan la identificación de las responsabilidades patronales.
- La atomización de estas unidades productivas, junto con la representación de una labor de tipo independiente, diluye el vínculo laboral. A esto se agrega la falta de conocimiento del entramado legal que protege estas relaciones, limitando sobremanera el poder de negociación de trabajadores domiciliarios. De este modo se reproducen dinámicas que arrastran los precios a la baja, a la par que se transfieren diversos costos de producción —establecimiento, electricidad, mantenimiento de maquinaria, hilos y transporte— a los trabajadores, así como el efecto inflacionario, a fin de mantener la rentabilidad de la producción aguas arriba.
- Entre 2016 y 2021 el empleo registrado en el sector cayó en torno al 35 por ciento (Ministerio de Economía, 2022). Según consta en las entrevistas, este movimiento ocurrió en sintonía con un creciente cierre de talleres medianos que contaban con empleo no registrado. Esta producción fue desplazada a talleres domiciliarios, en parte como estrategia de reducción de costos.
- Este nuevo despedazamiento productivo fue acompañado de dinámicas de endeudamiento y sujeción: el fabricante vendía la/s máquina/s en cuotas con la exigencia de contar con exclusividad por parte de quien trabaja en su domicilio; el pago de la/s misma/s representaba una proporción de cada pago. Estas condiciones redundan en salarios muy por debajo del mínimo, pérdida del poder de negociación y de libertad para finalizar el vínculo.

- Durante y después de la pandemia, la tendencia de transferir la producción de pequeños talleres hacia el trabajo a domicilio se mantuvo sostenida por la lógica de reducción de costos y por la preferencia de las personas trabajadoras a realizar las tareas en condiciones que les permitieran conciliar trabajo con tareas de cuidado. Cabe mencionar que la percepción prevalente entre las personas trabajadoras es que el ingreso del trabajo a domicilio es mayor que el ingreso en un taller, aunque las entrevistas revelan que pocos logran estimar adecuadamente sus costos fijos y variables, y por lo tanto, el margen de ganancia.
- La estructura familiar resulta indispensable para hacer frente a las exigencias de la alta temporada, así como para manejar problemas de salud o de otro orden y para atender a las tareas de cuidado. Asimismo, esta incide en la baja salarial, en tanto el ingreso se piensa de conjunto para cubrir los gastos de manutención familiar.

Condiciones laborales

Para el análisis de los indicadores de Trabajo Forzoso, se utilizó la clasificación expuesta en las recomendaciones sobre la definición de trabajo forzoso de la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2018 (OIT, 2018). Estos indicadores se adaptan con cierta dificultad a dinámicas actuales de flexibilización, falsa terciarización o dilución de la relación empleador-empleado. En el caso del trabajo a domicilio, este lazo aparece diluido y varios elementos de las condiciones laborales, al desplazarse al espacio privado, parecen dejar de depender del empleador. Asimismo, la extensión de esta dinámica contribuye a la naturalización del trabajo de confección en el hogar como forma de producción “independiente”.

Sin embargo, para el caso de Argentina, la Ley 12.713 de Trabajo a Domicilio destaca esta dependencia: “Los intermediarios y talleristas son considerados como obreros a domicilio con relación a los dadores del trabajo y como patronos sujetos a las obligaciones que les impone esta ley y las reglamentaciones que se dicten a quienes encarguen la ejecución del trabajo”.

En la presente investigación se exponen aquellos indicadores que aparecen de forma explícita siguiendo la metodología de la CIET. Al final de este documento se mencionan situaciones que no corresponden a la definición estricta del indicador, pero merecen ser contempladas por la manera en la que incrementan la vulnerabilidad de las personas trabajadoras a dinámicas que asemejan situaciones de involuntariedad o amenaza. Frente a la representación extendida de independencia en el vínculo laboral, es relevante indagar en la adaptación de los indicadores de trabajo forzoso a estas relaciones en investigaciones futuras.

► La mitad de las personas entrevistadas que aportaron información suficiente² para relacionar cantidad de horas trabajadas al mes, cantidad de personas involucradas en la producción, monto percibido por el trabajo mensual y costos de producción, contaban con ingresos inferiores al salario mínimo vital y móvil.

- En períodos regulares es frecuente que las personas que no tienen una carga extensa de cuidado trabajen en torno a las 77 horas semanales. El trabajo a destajo y a domicilio contribuye a no utilizar el tiempo como unidad de medida, por lo que no se remite a “horas extras” y, por tanto, no se establece un pago diferenciado de estas. En épocas de alta demanda, se solicitan entregas anticipadas que obligan a los trabajadores a trabajar hasta altas horas de la noche, y el incumplimiento de plazos se utiliza para demorar el pago o incluso suspender el vínculo laboral.

La Ley de Trabajo a Domicilio expresa que los obreros quedan bajo la ley general que regula las

² Se entrevistó a un total de 30 personas, pero no todas ellas respondieron a todas las preguntas planteadas durante la entrevista. Cabe recordar que esta muestra no es estadísticamente representativa, y los hallazgos son utilizados para identificar grandes tendencias y dinámicas.

- relaciones laborales de trabajo dependiente (Ley de Contrato de Trabajo), por un lado, mientras crea un marco regulatorio sobre elementos concretos de su aplicación sobre los obreros a domicilio.

Según la Ley de Trabajo a Domicilio, tanto el intermediario como el fabricante-tallerista o

- empresa para la que se produce son solidariamente responsables de las condiciones de trabajo del empleado o empleada (art. 4). La ley es particularmente progresista en este respecto, y ofrece en teoría un marco de protección significativo. En la práctica, pocos trabajadores se consideran a sí mismos “empleados”, y las relaciones y dinámicas en las que se desenvuelve este trabajo están más cercanas de las de un proveedor independiente o subcontratista. Al diluirse – en la apariencia – el lazo patronal, se pierde la referencia del piso mínimo al que tiene derecho respecto a salarios, horas de trabajo y otras dimensiones. Este escenario contribuye a una negociación desventajosa. En este marco, y también por la informalidad, se carece de la cobertura social y prestaciones de ley correspondientes.

La precariedad de las condiciones de salud e higiene está naturalizada en el sector, siempre en

- consonancia con la aparente dilución del lazo laboral. El artículo 4 de la Ley de trabajo a domicilio hace una excepción a la responsabilidad solidaria de empresarios, intermediarios y talleristas respecto a los accidentes de trabajo y las condiciones en que se realiza éste cuando el trabajo se ejecuta o el accidente ocurre en el domicilio privado del obrero. El artículo 9 impone a toda persona individual o colectiva que encargue a obreros la ejecución del trabajo a domicilio el deber de obtener la habilitación correspondiente de la autoridad de aplicación y establece que los locales donde se realiza el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine la autoridad competente sin especificar sobre quién recae esta responsabilidad. En la práctica, el trabajador asume que es su responsabilidad. Esto retrae la exigencia de dichas garantías a los dadores de trabajo (fabricantes) y deriva en la realización del trabajo en condiciones peligrosas y carentes del equipo de protección necesario.

Según los especialistas, la convivencia del régimen del trabajo a domicilio con las protecciones

- ofrecidas por la Ley del Contrato de Trabajo crea en ocasiones ambigüedades o contradicciones. Este documento no pretende zanjar la discusión jurídica y se limita a anotar aquellas instancias en que esta dinámica es relevante para el análisis de las condiciones laborales.³

Los componentes de los indicadores de trabajo forzoso identificados son:

- - **Trabajo involuntario:** requisitos abusivos de horas extras o trabajo a pedido que no fueron convenidos previamente con el empleador; trabajo por un salario muy bajo o sin salario; trabajo con un cambio significativo en las tareas en contraste con lo convenido;
 - **Amenaza de una pena cualquiera:** abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios; amenazas de despido o deportación; amenazas o violencia contra los trabajadores o sus familiares; y servidumbre por deudas o manipulación de deudas, retención de salario u otros beneficios prometidos.

Es importante resaltar que la servidumbre por deudas o manipulación de deudas; la retención

- de salarios u otros beneficios prometidos, el trabajo por más tiempo del acordado, y el trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello suelen presentarse de manera articulada. Los mecanismos de endeudamiento generados a partir de la provisión de máquinas y la modalidad por la que se acumulan pagos adeudados fuerzan a la extensión de la relación laboral en condiciones que los trabajadores evalúan como abusivas.

3 La bibliografía refiere que la ley argentina deja la cuestión librada al debate doctrinario y jurisprudencial, aunque reconoce que en la actualidad es mayoritaria la corriente doctrinaria jurisprudencial que sostiene que el trabajador a domicilio es normalmente un trabajador subordinado. Para más información consultar: Goldín, 1991; Cantard, 2022.

► 2. Introducción

El sector manufacturero en Argentina contribuye en un porcentaje significativo al PIB nacional —12 por ciento— y emplea a dos millones personas (ONU, 2020). Dentro de este, el sector de la confección juega un rol importante, fundamentalmente por su capacidad de generar empleo: entre 65.000 y 80.000 en la industria textil y alrededor de 150.000 en la de indumentaria, incluyendo a trabajadores formales e informales. Entre 2016 y 2021, el empleo formal en el sector de la confección disminuyó un 35 por ciento, (Ministerio de Economía, 2022), movimiento que coincidió con el cierre de talleres de tamaño medio con trabajo no registrado y un desplazamiento hacia talleres a domicilio.

Este despedazamiento productivo resulta, potencialmente, en violaciones a la legislación laboral, salarios inferiores al salario mínimo legal y vital, una pérdida de la capacidad de negociación y libertad limitada de poner fin a la relación laboral. Se reportan también dinámicas de endeudamiento y control: propietarios de taller venden las máquinas de coser en pagos diferidos e imponen a cambio exigencias de exclusividad de parte de las personas trabajadoras. La deuda así creada se descuenta de manera automática del pago por los servicios prestados.

Durante los meses de octubre y noviembre de 2023, Verité realizó un análisis de la situación de las personas trabajadoras a domicilio del sector de confecciones, enfocado en condiciones de vida y trabajo, que fue inspirada por los indicadores de trabajo forzoso de OIT⁴. El equipo en el terreno estuvo a cargo de la doctoranda Paula Dinorah Salgado, investigadora en la Universidad Nacional de Tres de Febrero y especialista en el sector de la confección.

En este informe se presentan los resultados de esta investigación cualitativa. Se entrevistó a 30 personas que actualmente trabajan a domicilio, para terceros y de manera informal, en el sector de la confección de indumentaria.

Esta investigación forma parte del proyecto *Evidencia a la Acción (EvA): Aumento del impacto de la investigación para movilizar esfuerzos contra el trabajo forzoso en el sector de confección de Madagascar y Argentina*, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El objetivo de este proyecto, liderado por la OIT, en colaboración con NORC y Verité, es desarrollar métodos robustos y replicables de recolección y análisis de datos sobre la vulnerabilidad al trabajo forzoso como sustento para el desarrollo de intervenciones basadas en evidencias.

El proyecto pretende contribuir al desarrollo de herramientas comunes de análisis del fenómeno del trabajo forzoso, utilizando como marco las recomendaciones de la 20ª Conferencia de Estadísticos del Trabajo de 2018 (OIT, 2018) y resolviendo los desafíos metodológicos relacionados con el estudio de estas dinámicas entre las poblaciones más vulnerables. Al mismo tiempo, los resultados de esta investigación pueden nutrir el desarrollo de intervenciones focalizadas en el sector y contribuir a la construcción de mejores marcos de análisis y de política pública.

4 [Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso](#), 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 10-19 de octubre de 2018

► 3. Metodología de la investigación

El trabajo de campo y la recolección de datos fueron realizados entre los meses de octubre y noviembre de 2023 con un equipo a cargo de la doctoranda Paula Dinorah Salgado, investigadora en la Universidad Nacional de Tres de Febrero y especialista en el sector de la confección. El equipo estuvo conformado por cinco personas con formación de grado y postgrado en Ciencias Sociales, con experiencia en el sector o en temas laborales y migratorios. Los investigadores realizaron un muestreo por bola de nieve a partir de diversos informantes. El criterio de selección inicial estuvo orientado a encontrar personas que, al momento de la entrevista, trabajasen en la confección a domicilio para terceros —por cuenta ajena—. Por sus características, el tipo de muestreo utilizado no permite estimar el parámetro. La fortaleza de esta selección radica en la heterogeneidad y profundidad que logra abarcar.

Durante el proceso de selección, se registró un formulario con algunas características de las personas a entrevistar: cantidad de personas con las que trabaja, barrio y nacionalidad del fabricante, lugar de comercialización de los productos —avenida Avellaneda, feria La Salada, marcas que venden en shoppings u otros—, cantidad de años en la confección y en el trabajo a domicilio, principales prendas que confecciona, país de nacimiento, migración vinculada al trabajo en la confección, género, edad, nivel educativo, jefatura de hogar, lugar de residencia y valoración de las condiciones laborales, entre otras.

A partir de los perfiles registrados se seleccionaron aquellos que aportaran mayor heterogeneidad a la muestra. Se registraron un total de 46 perfiles, entre los que se seleccionaron los 30 entrevistados. Los investigadores realizaron estas entrevistas utilizando un cuestionario semiestructurado de 75 preguntas. Estos fueron instruidos para organizar los temas acompañando el flujo de la conversación y para profundizar en dimensiones emergentes. Esta apertura demandó una tarea adicional de codificación en la instancia de análisis, la cual permitió incorporar aspectos no previstos en el diseño del cuestionario. Para la definición de indicadores de trabajo forzoso se recurrió a las recomendaciones de la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2018, cuyos criterios se integraron al desarrollo de la herramienta y al análisis de los datos recabados (OIT, 2018).

En una segunda instancia, se seleccionaron a siete de las personas entrevistadas para la realización de entrevistas audiovisuales a partir de las cuales se elaboraron siete videos cortos de sensibilización sobre las condiciones laborales y de vida de las personas que trabajan a domicilio en la confección de indumentaria.

Esta investigación no pretende determinar la prevalencia de violaciones a la legislación laboral ni la presencia o no de trabajo forzoso, sino indagar en los riesgos existentes que podrán ser profundizados en futuras investigaciones. Por esta razón se recurre al concepto y las definiciones de los indicadores de trabajo forzoso de la CIET. Los detalles de la metodología, incluyendo consideraciones sobre el instrumento de recolección de datos, los métodos de análisis y las limitaciones metodológicas, se abordan en detalle en el Anexo de este documento.

Trabajadores entrevistados: las voces detrás de la trama

Ubicación geográfica

La muestra se centró en personas que residen en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y el Gran Buenos Aires (GBA), acorde a la siguiente distribución:

Ciudad Autónoma de Buenos Aires			
Inmediaciones de Flores, Avenida Avellaneda	Bajo Flores	2	16
	Villa 1-11-14	3	
	Barrio Fátima - Villa 3	1	
	Soldati	1	
	Barrio Richardeli, Nueva Pompeya	1	
	Parque Avellaneda	2	
	Lugano	4	
	Lugano (Ciudad oculta)	1	
	Mataderos	1	
Retiro	Barrio 31	1	1
Gran Buenos Aires			
Inmediaciones de la feria La Salada	Olimpo	3	10
	Gabriel Miró	1	
	Villa Albertina	1	
	Ciudad Evita	1	
	Otros	3	
	Villa Celina	1	
Gregorio Laferrere, La Matanza		2	2
Pablo Nogués, Malvinas Argentinas		1	1

La mitad de las personas entrevistadas vive en zonas aledañas a la avenida Avellaneda, en el barrio de Flores. También se entrevistó a una persona que vive en el barrio 31, en Retiro, CABA. Con relación al GBA, un tercio de la muestra reside en las inmediaciones de la feria La Salada. Dos casos en el partido de la Matanza, y uno, a diferencia de los demás, en zona oeste, en el partido de Malvinas Argentinas.

Perfil sociodemográfico

La muestra se compone de 20 mujeres y 10 hombres. El rango etario con mayor participación en la muestra es el que va de 30 a 39 años —con 15 personas—. Seis de las personas entrevistadas tienen entre 40 y 49 años; cinco tienen entre 50 y 59; y 4 entre 20 y 29.

Por su parte, la muestra revela una amplia diversidad de niveles educativos. Casi la mitad de los casos cuentan con nivel secundario completo. Casi el 40 por ciento tiene un nivel inferior o igual al secundario incompleto —dentro de ellas, dos personas no completaron los estudios primarios—. El 17 por ciento de la muestra realizó estudios más allá del secundario: dos personas iniciaron estudios terciarios —ambas nacidas en Bolivia—, una inició estudios universitarios y otras dos completaron la universidad —se trata de personas nacidas en Perú, Venezuela y en el AMBA—. En su mayoría, son mujeres quienes alcanzaron los niveles educativos más elevados. Del mismo modo, se detectó que quienes migraron para trabajar en confección cuentan con nivel educativo secundario completo o inferior.

Con respecto a la composición del hogar, poco más de la mitad de la muestra tiene una relación conyugal. En casi la totalidad de los casos, trabajan conjuntamente en el taller. El 90 por ciento de las personas entrevistadas tiene hijos o hijas, solo el 14 por ciento de estos es mayor de 18 años: casi el 70 por ciento tiene hijos o hijas en edad de ir a la primaria o menores y cerca de la mitad de las personas entrevistadas tienen hijos o hijas en la primera y segunda infancia. Exceptuando por un caso, no hay otros miembros de la familia con los que se conviva.

Tamaño del taller

Más de la mitad de los talleres son de dos personas, siendo estas la pareja a cargo del hogar. En solo tres casos, se suman a la producción otras personas, total o parcialmente: en uno, hijos mayores de edad y, en los otros, hermanos que viven fuera del hogar. Diez de los casos son talleres unipersonales que, con la excepción de dos casos, están compuestos por mujeres.

Estatus migratorio y países de origen

Un poco más de la mitad de la muestra dijo haber venido al Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) para trabajar en la confección. Esta pregunta se utilizó como estimador de casos vinculados al trabajo forzoso en el taller de llegada.

La mayor parte de las personas entrevistadas cuentan con residencia permanente. La mayoría de los entrevistados procede de Bolivia. En segundo lugar, de Perú y Paraguay. También se entrevistaron a dos personas nacidas en el AMBA y a una de Venezuela.

Lugar de nacimiento	
AMBA	2
Bolivia	21
Paraguay	3
Perú	3
Venezuela	1

Aproximadamente un tercio de la muestra vino a vivir a Argentina entre 1991 y 2000, otro tercio lo hizo entre 2001 y 2010, y el último entre 2011 y 2015, siendo este el año de migración más reciente.

Por otra parte, seis de las personas entrevistadas eran menores de 16 años cuando se incorporaron al trabajo de la confección en talleres en relación de dependencia reconocida. Al momento de integrarse al taller, las más pequeñas tenían 13 años. La mitad de ellas empezaron a trabajar en la confección entre 2001 y 2006, y las otras entre 2013 y 2016.

Un tercio de las personas llegaron a Argentina a través de mecanismos de reclutamiento engañoso destinados a emplearlos en la confección. A este conjunto se suma otro 20 por ciento que llegó por medios diferentes, pero también se insertó en la confección en talleres, experimentando condiciones laborales diferentes a las previamente convenidas. En estos casos, los engaños más habituales suelen ser: el trabajo por más horas de las acordadas, salario diferente del acordado, y cambio en la naturaleza del trabajo.

Las personas reclutadas en el exterior para trabajar en la confección en Argentina asumieron sus gastos del reclutamiento a través de descuentos salariales que devinieron en un ingreso inferior al Salario Mínimo y las situaron en una posición de dependencia extrema hacia sus empleadores. Tanto quienes fueron reclutados en el extranjero para trabajar en el sector de la confección como quienes migraron por su cuenta y se integraron al sector fueron víctimas de, al menos, un indicador de involuntariedad o amenaza de los que se exponen en el cuadro a continuación.

Factores que afectan las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores y su vulnerabilidad al trabajo forzoso

Más de la mitad de la muestra inició su recorrido laboral en la confección de indumentaria en Argentina en talleres en los que fue posible identificar, por medio de las entrevistas realizadas, la existencia de -al menos- un indicador de involuntariedad o amenaza. Un tercio de la muestra fue reclutada mediante engaños.

Si bien no se trata de condiciones vigentes, estos factores forman parte de la trayectoria de vulnerabilidad de las personas migrantes entrevistadas.

Indicadores de trabajo forzoso reportados en relaciones laborales previas a la experiencia de trabajo a domicilio.

Involuntariedad	Amenaza de una pena
► Requisitos abusivos de horas extras o trabajo a pedido que no fueron convenidos previamente con el empleador. ► Trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello. ► Trabajo en condiciones peligrosas para las que el trabajador no ha dado su consentimiento, con compensación o equipo de protección o sin ellos. ► Trabajo por un salario muy bajo o sin salario ► Trabajo en condiciones de vida degradantes asociadas con el empleo.	► Servidumbre por deudas o manipulación de deudas ► Retención de documentos de valor (como el documento de identidad o el permiso de residencia) ► Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación

► 4. Radiografía del sector

Estacionalidad, ciclos de producción

La actividad en este tipo de sector se puede diferenciar entre el trabajo **para la temporada** y el trabajo **contra temporada**. El primero se relaciona con una forma de planificación cortoplacista y de pequeños volúmenes de producción que se ajustan con los ritmos de venta del momento. El segundo supone una planificación a largo plazo y suele incluir volúmenes mayores. Frecuentemente, son las marcas que venden en **shoppings** las que producen de esta manera. Debido a los estándares de calidad con los que operan estas marcas, así como sus altos precios de venta minorista, su elaboración demanda cierta supervisión y es acompañada con un precio más elevado. Es habitual que para acceder a estos trabajos se deba contar con un taller habilitado, o bien que los productos sean distribuidos por intermediarios —que retienen parte del monto total—. Solo algunas personas entrevistadas dijeron trabajar contra temporada y ser provistas por intermediarios; destacaron no recibir las **presiones** existentes en el trabajo para la temporada⁵, pero también se mostraron disconformes por el monto retenido por los intermediarios. Al mismo tiempo, afirmaron estar más afectadas por el calor al tener que producir prendas abrigadas durante el verano. Por su parte, en los barrios de Flores —avenida **Avellaneda**—, Once, y en ferias como **La Salada**, la producción es para la temporada.

Las **temporadas** se dividen en invierno y verano. Entre quienes trabajan **para la temporada** se identifican los siguientes ciclos: la producción de invierno, que inicia en febrero-marzo y se extiende hasta agosto, y la de verano: desde septiembre hasta diciembre. Los **meses pico** son entre abril y mayo —algunas personas afirmaron que podía extenderse entre marzo y junio— en el primer caso, y septiembre, octubre y noviembre en el segundo. Las mayores exigencias y presiones por parte de fabricantes suelen ubicarse en esos períodos. Otros momentos de pico de producción específica son en verano —ropa de baño y de playa en enero—, el regreso al colegio —fines de febrero, inicios de marzo—, y el Día de la Madre —tercer domingo de octubre—. Después de esta fecha, la producción se centra en la venta de fin de año. Durante los meses de temporada alta, las presiones a las que se somete a las personas que trabajan a domicilio son más altas. Estas presiones conllevan potenciales sanciones⁶ que les dificultan rechazar los cortes⁷. En esos períodos se reduce la anticipación de los pedidos y suelen exigirse adelantos parciales.

Muchas de las personas entrevistadas afirman que durante el cambio de temporada es difícil encontrar trabajo: enero y febrero, y agosto —algunas aseguraron que puede extenderse hasta septiembre—. En el mes de enero se le añade que muchos fabricantes suelen irse de vacaciones. En esas ocasiones, algunos ofrecen como posibilidad laboral dejar cortes para confeccionar en los talleres domiciliarios; cortes que serán pagados al regreso del fabricante —pudiéndose dilatar el pago alrededor de un mes—.

El **tipo de prendas** que se produce incide, lógicamente, en la estacionalidad de la producción. La mayoría de las personas entrevistadas producían ropa casual para mujeres, hombres o infancias. Esto también demanda flexibilidad para acompañar las necesidades de producción de cada temporada. Por ejemplo, a partir del mes de agosto empieza la producción de prendas livianas, mientras que a partir de febrero se inicia la producción de prendas más pesadas, como buzos, camperas gruesas y pantalones de invierno.

5 Ver apartado “Presión” para más detalles.

6 Ver apartado “Presión” para más detalles.

7 El término “corte” es equivalente a lote de producción.

Cadena de valor

Argot propio del sector de la confección

- **Fabricante:** compra tela, realiza el corte, terceriza el estampado, el planchado y la confección, y comercializa. La confección es tercerizada a múltiples talleres.
- **Taller y tallerista:** se dedica exclusivamente a confeccionar los cortes o lotes provistos por fabricantes. Allí se emplean costureros y costureras. Se dice que un taller es grande cuando tiene alrededor de 50 personas empleadas.
- **Intermediario:** empleados de fábricas o fabricantes, o trabajadores independientes que distribuyen los cortes en diversos talleres. A esta labor también se hace referencia con el término traspaso o traspasar.
- **Taller pequeño, taller independiente, taller familiar, taller domiciliario, costurero:** se dedica exclusivamente a confeccionar los cortes o lotes provistos por fabricantes. Se ubica en la vivienda de las personas —en una habitación independiente o no—. Usualmente, tiene entre dos y cinco máquinas. Allí trabajan miembros del hogar, normalmente la pareja de adultos a cargo de la familia.

La mayoría de las personas entrevistadas trabajan para los llamados “**fabricantes**”. Estos se ocupan de diseñar, organizar y gestionar el proceso productivo, así como su comercialización. Comúnmente, tienen a su cargo el trabajo de corte y tercerizan las tareas de la confección, el estampado, entre otras. Con los fabricantes se establecen vínculos laborales por **fuera del registro**. Las personas que confeccionan y cuentan con habilitación del establecimiento y monotributo pueden acceder a trabajar para marcas que venden en shoppings, quienes cuentan con una producción más estable a lo largo del año, manejan un volumen de producción superior y pagan precios más elevados por el trabajo. Ninguna de las personas entrevistadas se hallaba en esta situación. Como es propio en una estructura que se encuentra por fuera del registro o que cuenta con un registro precario del trabajo, la producción y sus transacciones, hay **escasa información** sobre lo que ocurre aguas arriba del taller domiciliario, así como de las marcas para las que se produce. Lo mismo ocurre con respecto al volumen de producción del fabricante para el que trabajan.

Si bien existen talleres registrados que trabajan para marcas que venden en shoppings, la dinámica que se señala como más recurrente consiste en tercerizar su producción a través de **intermediarios**. Estos se distribuyen en talleres grandes, medianos y domiciliarios, y retienen parte del precio pagado por producción. Se señala, como una ventaja del trabajo con intermediarios, la posibilidad de hacerlo el “año redondo”, es decir: tienen continuidad en línea con el tipo de producción de las grandes marcas. Algunas de las desventajas que se mencionan son: precios muy bajos fruto de la retención que les realizan y frecuentes retrasos en los pagos, aduciendo que la marca se los atrasó a ellos. Algunos de ellos son talleres registrados que cubren parcialmente el corte con la elaboración propia, distribuyendo el resto a talleres pequeños, familiares. Otros trabajan para marcas o fabricantes más pequeños —de manera independiente o como encargados de los fabricantes—, siendo ellos quienes se ocupan de distribuir la producción en **talleres ubicados en las villas**. Un entrevistado sostiene que se trata de una estrategia usual y conocida, que tiene como objetivo que “la empresa no se ensucie” y le permita realizar parte de la producción por fuera del registro. Diferentes personas entrevistadas sostuvieron que existe una gran dificultad para conseguir trabajo directo con las marcas o grandes fabricantes. Según señalan, resulta inevitable hacerlo con un intermediario. Es común que se manifieste enojo e insatisfacción respecto a estos últimos, ya que son percibidos como figuras que retienen dinero “sin hacer nada”. Algunas personas prefieren no trabajar para intermediarios porque retienen parte del precio, o bien porque se conoce de casos en los que estos desaparecen sin realizar el pago y no se tiene ninguna dirección para ubicar a la persona.

En relación con la **ubicación geográfica** de los talleres domiciliarios, se resaltó que, producto de los crecientes controles en la Ciudad de Buenos Aires (CABA), muchos talleres se desplazaron al Gran Buenos Aires (GBA) o a las villas. Asimismo, se destaca que los costos de mantenimiento de un taller son más elevados en CABA, por lo que sus precios de producción también lo son.

Con respecto a la **comercialización** de los productos, los entrevistados la ubican en: Avenida Avellaneda en el barrio de Flores, feria La Salada en Lomas de Zamora, shoppings, tiendas virtuales, ventas en otras provincias. En varias oportunidades las personas entrevistadas afirmaron desconocer los puntos de venta de los productos confeccionados. Se trata principalmente de personas que trabajan para intermediarios que no quieren compartir esa información. Dos entrevistadas, que también realizaban producción propia, poseían las siguientes estrategias de venta: una de ellas va al barrio de Once a comercializar sus productos exhibiéndolos sobre una manta en la vereda —“mantear”—; la otra combina esta modalidad con el ofrecimiento de pequeños lotes en locales de la avenida Avellaneda para su venta mayorista o minorista. Una entrevistada indica que es posible reconocer si un local de venta es **fabricante o solo vendedor**. En el primer caso, los productos son de una misma línea y están hechos con materiales similares.

A continuación, se abordan de manera pormenorizada las condiciones laborales y de producción prevalentes en el último eslabón de la cadena: el **taller domiciliario**. Si bien se seleccionaron personas que no contaban con empleados, diversos entrevistados aseguraron haber empleado gente en el pasado y no hacerlo en el presente debido al bajo precio por el que se paga el trabajo.

Proceso de producción del trabajo a domicilio

Existen ciertos factores regulares en la dinámica de confección domiciliaria. Normalmente, el primero de ellos es el examen del domicilio de la persona, previo a la provisión de cortes. El siguiente consiste en encomendar la realización de una muestra. Finalmente, se asigna un corte para su confección. A continuación, se provee más detalle sobre estos elementos.

La mayoría de las personas entrevistadas dice haber recibido un **control** por parte del fabricante. Este consiste en acercarse a su vivienda a fin de conocer su ubicación como reaseguro a potenciales robos. Se suele pedir una boleta de un servicio que esté a nombre de la persona, en la que conste la dirección, o su DNI. Con este objetivo, algunos fabricantes piden referencias de otros fabricantes. En el caso de las villas, por un tema de seguridad, muchos fabricantes prefieren no visitar el domicilio, para lo que se fija un punto de encuentro. Otras personas indicaron haber recibido a un fabricante en su casa para controlar u observar su forma de confeccionar. Algunas señalaron que se acercaban para verificar la prolijidad del trabajo —fundamentalmente frente a cortes de prendas más complicados—, las máquinas con las que contaba y su estado, así como las características generales del taller. En ese sentido, una entrevistada sostenía que, puesto que ella tenía su taller emplazado en la cocina-comedor y los cortes podían impregnarse de olores a comida, los fabricantes de la avenida Avellaneda no le iban a asignar prioridad para la producción. En el caso de la producción para La Salada, la entrevistada mencionó que ese no era un factor de relevancia.

Alrededor de la mitad de las personas entrevistadas manifiesta que el inicio de un ciclo de producción viene dado con la confección de una **muestra** del corte a realizar. A partir de ese trabajo, el fabricante evalúa la calidad y fija un precio. Tal experiencia también provee más información, a quien confecciona, respecto a la dificultad, tiempo de producción, cantidad de hilo requerida, máquinas a utilizar, detalles del armado, posible volumen de producción, entre otros factores. Esta información es utilizada para evaluar el precio de producción fijado por el fabricante. Sin embargo, como se expone en el apartado “Salario-Ingreso”, los márgenes de negociación son exigüos. Algunas personas indicaron que solo se realiza una muestra la primera vez que se trabaja con el fabricante, mientras que en las siguientes se entrega el lote sin haber hecho la prueba.

Otro conjunto de aspectos alude a la organización del tiempo de producción. En cuanto a la **regularidad con la que se reciben trabajos**, la mayoría afirma que lo esperado es recibir un nuevo corte a contra entrega del que se está elaborando. Sin embargo, diversos entrevistados señalan sufrir dilaciones a causa de la retracción prevalente en el sector. Debido a que se trata de economías de subsistencia, estos retrasos comportan un daño severo a la manutención cotidiana. Tales irregularidades son utilizadas como justificativo para reducir los precios pagados por producción. Son pocos los casos que relatan tener trabajo continuo o haber tenido un período de sólo dos semanas sin trabajo en el año.

Con respecto a los **plazos acordados para la realización de cortes**, no existe consenso, pero en su mayoría son inferiores a dos semanas. Algunas personas dijeron que en torno a los cuatro días; otras entre una y dos semanas; una sola manifestó hacerlo en un mes; tres entrevistados sostuvieron no tener fecha pautada y otra, acordarlo con base en la dificultad de la prenda. Una persona afirmó que existe cierto consenso en el sector respecto a la entrega los jueves, su retraso posterga el pago hasta el viernes de la semana siguiente.

Durante las entrevistas se mencionan diversas **estrategias para conseguir proveedores de cortes**. Estas pueden ser a través de grupos de Facebook o de WhatsApp, carteles en la calle o en las maquinéras⁸ o radios de la colectividad boliviana. También mediante familiares, amigos o conocidos que facilitan el contacto, personas con las que se juega al fútbol y/o a través del fletero que distribuye el corte. Otra estrategia consiste en recorrer los negocios del barrio de Flores, de Once o de la Salada y ofrecer el “servicio de taller”.

Por otro lado, en los períodos en que merma la provisión de cortes, los trabajadores a domicilio desarrollan distintos mecanismos para sostener la economía doméstica. Cerca de la mitad de las personas señalaron desplegar más de una estrategia **frente a la falta de trabajo**. Casi en su totalidad se trata de mujeres. El tipo de trabajo alternativo al que acceden presenta **diferencias según géneros**: solo mujeres indicaron realizar comidas para la venta; vender restos de confecciones o pequeñas confecciones en la calle o entre conocidos; hacer servicios de kinesiología o enfermería a domicilio; pedir a amistades parte de sus cortes para confeccionar; trabajar en una verdulería y tareas de limpieza en domicilios. En algunos casos, fueron los hombres entrevistados quienes sostuvieron que sus cónyuges, con quienes trabajan, eran quienes salían en busca de estas alternativas. Solamente hombres mencionaron hacer servicio de transporte de pasajeros a través de aplicaciones y reparar máquinas de costura cuando no hay trabajo. Otras alternativas a las que se refirieron tanto hombres como mujeres son: valerse de ahorros en ese período; emplearse transitoriamente en un taller ajeno; viajar a Bolivia; tomar el corte que le deja el fabricante al irse de vacaciones —corte que suele pagarse cuando comienzan las ventas un mes más tarde—.

Los efectos de la pandemia: impacto de Covid-19 en la industria de la confección

La pandemia por Covid-19 tuvo un gran impacto en el sector. La mayor parte de las personas entrevistadas afirma haber tenido poco trabajo, limitándose la producción y a la confección de barbijos y otros productos ligados a la salud. Debido a la falta de trabajo, los fabricantes ofrecían precios muy bajos. Frente a la escasez de oferta laboral, mucha gente prefirió aceptar ese precio antes que permanecer desempleado. En muchos casos se menciona que los ingresos alcanzaban apenas para la comida y los gastos de alquiler. También se señala la importancia que tuvo la subvención otorgada por el Estado y la entrega de comida para enfrentar a esa situación. Una entrevistada comentó haber sumado a su hija adolescente a la producción ya que durante la pandemia no asistían a la escuela y disponía de mayor tiempo en el hogar. Primero agregaba apliques a las prendas, luego aprendió a surfilar en la overlock, encargándose de esa parte de la confección de barbijos. Solo un entrevistado comentó haberse incorporado en una nueva dinámica de gestión de la producción de tipo virtual, que sigue sosteniendo en el presente (ver recuadro). Cuatro personas indicaron no haber tenido trabajo en

⁸ Tienda de máquinas de coser.

el período y haberse visto obligadas a utilizar sus ahorros o vender algunas máquinas para subsistir. Dos entrevistados se vieron obligados a cambiar de rubro y otros dos optaron por mudarse a otra provincia o país. Finalmente, dos personas pusieron en marcha su taller a domicilio a partir de la pandemia debido a la falta de empleo en relación de dependencia reconocida. Una de ellas, comenzó a trabajar desde entonces para una marca que vende en shoppings.

Nuevas dinámicas instaladas a partir de la pandemia por Covid-19

- Conseguir trabajos virtualmente (Facebook, WhatsApp).
- El fabricante vende a través de internet (Facebook, MercadoLibre) y entrega a través del correo o servicios de mensajería.
- Recibir pedidos de otros puntos del país y gestionarlos enteramente a la distancia: recibir el dinero, retirar la tela, imprimir los moldes, cortar y enviar la prenda confeccionada (se avanzó en el aprendizaje del corte a partir de esa experiencia).
- Anteriormente, la entrega de las muestras y la coordinación del tiempo y precio de producción se hacía presencialmente. Hoy es posible realizar esas gestiones mediante videollamada. Asimismo, las solicitudes de insumos o la muestra de errores en el corte se realizan virtualmente.

► 5. La alternativa de trabajar a domicilio en el sector de la confección

Motivos para elegir una modalidad de trabajo a domicilio

La opción de trabajar a domicilio aparece como una alternativa frente al trabajo en la confección en talleres —frecuentemente no registrados— que emplean a varias personas. En el cambio hacia esta modalidad domiciliaria, se citan diversos motivos. Los más mencionados han sido la necesidad de “independizarse” o no tener un patrón que organice su dinámica laboral; también se alude a la posibilidad de articular de un modo más flexible las tareas productivas y las de cuidado. Estas razones fueron esgrimidas mayoritariamente por varones, en el primer caso, y por mujeres, en el segundo. Un entrevistado aseguró haber elegido esta forma de trabajar por su anterior empleador: Éste no quería que su mujer trabajase en el taller para que no llevara allí a sus hijos.

Otras personas destacaron como una ventaja la posibilidad de organizar sus tiempos. Asimismo, se vio como una alternativa para ganar más, trabajar menos horas o en mejores condiciones y como una vía hacia la generación de un taller con personal a cargo. Algunos entrevistados contaban con empleados en sus talleres tuvieron que cerrar producto de la retracción del sector, reduciéndose hacia la producción familiar domiciliaria.

Pocos casos indicaron como un motivo no tener que transportarse para realizar su trabajo. Un entrevistado sostuvo que fue su única alternativa luego de haber sido incluido en listas negras de la Cámara de Textiles o del mismo Sindicato. Esta persona fue sumada a las listas por haber participado de una organización gremial de base y no se le permitió volver a trabajar en fábricas registradas.

El camino hacia el trabajo a domicilio

Para convertirse en trabajadores a domicilio es necesario generar ciertas condiciones, que suelen ser concomitantes, aunque algunas han sido enfatizadas más que otras. La principal es contar con un mínimo de dos máquinas —en general overlock, recta—. Si bien algunas personas se iniciaron con una, se sostiene que lo ideal es tener tres: overlock, recta y collareta.

En segundo lugar, se señalan dos factores. Por un lado, la necesidad de alquilar un lugar propio y, por otro, en la mayor parte de los casos, contar con otra persona para llevar a cabo la producción. ¿Por qué se señala la existencia de dos personas para encarar la producción? Por un lado, buena parte de los productos demandan la confección utilizando recta y overlock, la primera habitualmente es manejada por varones y la segunda por mujeres. Por otro lado, dos personas pueden producir en mayores volúmenes. Además, habilita a que una persona responda por la otra en caso de algún problema. Este par laboral, en la mayor parte de los casos, suele ser la pareja familiar. Este último aspecto, contribuye a la producción por muy escasos ingresos que, por complementarse, resultan aún más bajos en términos individuales.

En este proceso, resulta relevante indagar en el modo de **adquisición de las máquinas**, ya que en ocasiones se utiliza como mecanismo de endeudamiento.

Usualmente, las primeras máquinas que adquieren para su taller suelen ser usadas y se consiguen por la mitad del precio de una nueva. Por lo general, se suman otras máquinas para ampliar los tipos de prendas que se pueden confeccionar y luego se cambian por otras nuevas. La recta automática es una de las máquinas que suelen comprar cuando surge la oportunidad de comprar una máquina

nueva. Entre los motivos por los que venden sus máquinas usadas se mencionaron el cierre de un taller para tercerizar esas tareas, el cierre del taller familiar pequeño que no logró alcanzar el ritmo de producción y la calidad de requerida, el cierre de un taller familiar y su vuelta a país de origen, o bien por su renovación. Además, algunas personas entrevistadas vendieron las máquinas para hacer frente a un período sin trabajo.

Los mecanismos para adquirir las máquinas son diversos y suelen complementarse. La mayor parte de las personas entrevistadas afirman haberse financiado a través de ahorros para la obtención de alguna de sus máquinas.

Muchas personas extienden su jornada laboral para poder ahorrar y así poder adquirir una máquina nueva. Una de las personas entrevistadas dice haber trabajado por dos años desde las seis de la mañana hasta la medianoche para comprar dos máquinas. A veces estos ahorros se complementan con préstamos de algún familiar o amigo. En dos oportunidades se señaló que la devolución de estos préstamos fue costosa: en una de ellas porque el préstamo había sido calculado en dólares y tras la devaluación se encareció sobremanera; y en la otra porque habían adquirido cuatro máquinas de un familiar ante el cierre de su taller y el monto era muy elevado.

Otras de las personas entrevistadas lograron comprar máquinas nuevas con préstamos realizados por el fabricante, acompañado de la exigencia de trabajar exclusivamente para él. Algunas personas señalan que todos los meses se le descontaba una proporción del total de la producción en concepto de pago de la/s máquinas/s —en torno al 50 por ciento por un plazo aproximado de un año—. Tal situación suele extenderse en el tiempo más allá de lo acordado inicialmente o acrecentando la proporción respecto de la producción —a menudo a punto tal que el ingreso apenas alcance para gastos indispensables— hecho que se vincula con una merma sustancial en la capacidad de negociación de los precios. Con relación a esta operatoria, una persona dice haber rechazado esta posibilidad, advirtiendo que eso iba a implicar el “sometimiento” al fabricante.

De igual modo, se señala haber gestionado las primeras máquinas como resultado del salario anual o semestral impago del taller en el que trabajaba. Se trata de talleres a los que se arriba a partir de un reclutamiento engañoso, en los que aparecen otros indicadores de trabajo forzoso como servidumbre por deudas, trabajo por un salario muy bajo o sin salario, y retención de salarios, entre otros. En estos, el salario se paga con frecuencia anual o semestral y se entregan pequeños adelantos —llamados “vales”— que apenas alcanzan para realizar gastos exiguos. Usualmente, a partir de los reclamos por el monto adeudado, los talleristas “saldan” lo debido con una máquina usada.

Entre los mecanismos de financiamiento mencionados, varios entrevistados dijeron haber sacado créditos en una maquinaria. Allí se venden tanto nuevas como usadas. La forma de financiamiento relatada en algunos casos consistía en pagar cuotas mensuales y la entrega de la máquina se realizaba luego de su pago total. En estos casos, también se solicitó extender la jornada laboral para poder hacer frente a las cuotas.

Con menor medida se menciona la realización del sistema de ahorro llamado “pasanaku”, que consiste en que un conjunto de personas —en torno a una docena—, realizan un aporte mensual y cada una de ellas, seleccionada a través de un sorteo, va recibiendo la totalidad de lo recaudado cada mes. Otras dos personas indicaron haber tenido percepciones extraordinarias por herencia familiar o por indemnización tras el despido de una fábrica registrada —cabe aclarar que en este caso se menciona haber accedido a un monto inferior al que marca la legislación laboral—. Finalmente, solo dos personas dicen haber contado con un crédito bancario, mientras que otra señala haberlo intentado en diversas oportunidades pero sin poder cumplir con los requisitos establecidos. También se menciona que el fabricante requiere a quien trabaja a domicilio la posesión de una máquina determinada para poder realizar ciertos productos. En esos casos pueden dar un adelanto del ingreso para que sea destinado a la compra de la máquina.

Análisis de vulnerabilidad al trabajo forzoso: adquisición de maquinaria

Entre los mecanismos relatados para adquirir las máquinas con las que llevar adelante la producción domiciliaria, dos se vinculan a indicadores de trabajo forzoso:

- Provisión por parte del empleador (fabricante) con la exigencia de que trabaje solo para él y por la que se descuenta una proporción del ingreso —puede rondar el 50 por ciento— en concepto de pago por la máquina. La relación laboral y la deuda son prolongadas por el fabricante y, fruto de la exclusividad pactada y de la deuda contraída, quien confecciona en su domicilio ve considerablemente limitada su posibilidad de negociar precios de producción y/o de finalizar el vínculo.
- Estrategia desplegada en ocasiones por empleadores (talleristas) que trabajan con personas reclutadas mediante engaños y a quienes se paga con frecuencia anual o semestral —con la excepción de pequeños montos de dinero que se otorgan con mayor regularidad—. Como resultado del reclamo reiterado de quien trabaja, se entrega una máquina en concepto de pago por los salarios adeudados.

Indicadores de trabajo forzoso relacionados

Involuntariedad	Amenaza de una pena
► Trabajo por más tiempo del acordado ► Trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello	► Servidumbre por deudas o manipulación de deudas
► Trabajo por un salario muy bajo o sin salario	► Retención de salarios u otros beneficios prometidos

► 6. Producción y reproducción ensambladas

La familia como unidad de producción

Por lo general, en los talleres trabajan una o dos personas, número que coincide con la cantidad de adultos responsables en el hogar —mono o biparental—, con una única excepción en la muestra donde la pareja de un entrevistado se desempeña en otra actividad.

En el apartado 5. “La alternativa de trabajar a domicilio en el sector de la confección” se señala que el cuidado en la crianza es uno de los factores por los que se elige el trabajo a domicilio. Asimismo, se ve con regularidad que vivir en situación de pareja favorece la decisión de trabajar a domicilio. Como se indica en el apartado “Motivos para hacerse trabajador-a a domicilio”, esta unidad productiva es capaz de hacer frente a un cierto volumen de producción, así como de confeccionar con al menos dos de las máquinas más utilizadas -recta y overlock-. Asimismo, es habitual recurrir a la estructura familiar para compensar faltas, retrasos o para sumar trabajo en momentos de mayor exigencia⁹. Un ejemplo de ello remite a la reducción laboral debido a problemas de salud. Es frecuente que frente a la **enfermedad de los hijos** —primera y segunda infancia— sean las mujeres quienes se ocupen del cuidado y reduzcan su trabajo en el taller. En caso de tratarse de un taller de dos personas, su pareja varón es quien acrecienta el trabajo hasta altas horas de la noche. Si no llegan a cumplir con el tiempo de entrega previsto, pueden sufrir las sanciones más frecuentes: falta de provisión de cortes, descuentos, retrasos en el pago¹⁰. Al desplazar la producción hacia el domicilio, el dador de trabajo se beneficia de una oferta de mano de obra elástica y flexible, que se puede reducir al mínimo denominador – un individuo al que no es necesario garantizar ni siquiera una semana de trabajo regular – y que puede llegar a integrar una o más personas de ser necesario.

Otro aspecto en esta línea se vincula con el **trabajo de las infancias** que componen el hogar. Son cuatro las personas entrevistadas que dieron cuenta de sumar a la producción a sus hijos —tres de ellos menores de 12 y uno entre 13 y 16 años—. Todas ellas sostuvieron que se trata de un recurso para alcanzar las exigencias de producción. Una entrevistada argumentó que sumaba a su hijo a alguna tarea en el taller como estrategia de cuidado y no como obligación laboral: debido a la imposibilidad de realizar una actividad de esparcimiento en conjunto, esto le permitía observar a su hijo en el taller y que se mantuviera ocupada. Las tareas mencionadas por los respondientes fueron: volcado de prendas, pegado de apliques, surfilado, corte de hilos, entre otras tareas previas al empaquetamiento. Una persona comentó que su hija adolescente aprendió a usar la overlock durante el confinamiento por COVID-19 y fue incorporada a la producción de barbijos, puesto que la entrevistada se había enfermado y no podía trabajar. Si bien la mayor parte de los entrevistados da cuenta de saber de la presencia de trabajo infantil en el sector, algunos dicen no tener conocimiento ni haber oído de ello. Dado que se trata de un tema de gran sensibilidad, una persona argumentó que ocurre con “la mayoría de mis paisanos, quieras o no aceptarlo: nuestros chicos trabajan junto con nosotros” (mujer, nacida en Bolivia, 37 años, 16 trabajando a domicilio). En esta línea, otra persona que sostiene que se trata de una práctica naturalizada manifiesta que los fabricantes no se preocupan por su existencia.

Por otra parte, seis personas entrevistadas se incorporaron al trabajo de la confección en talleres no familiares siendo menores de 16 años —las más pequeñas tenían 13 años—, tres de ellas entre 2001 y 2006, y las otras entre 2013 y 2016. Se señala que se trataba de una práctica regular: su empleo era privilegiado, ya que las personas de esa edad no salían por las noches. También se destacó haber sido escondidos con particular preocupación durante inspecciones. Por otro lado, una de las entrevistadas

⁹ En el apartado “Tiempo de trabajo”, se abordan diversos aspectos vinculados a la necesidad de sumar a otras personas a la producción, que no componen el hogar.

¹⁰ Más información al respecto en el apartado “Costos de Producción”.

comenzó a trabajar junto a su madre —trabajadora a domicilio— y a la edad de nueve años realizaba algunas tareas simples en la overlock.

Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

Ley 26.390

- Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas -artículo 2-.
- Excepción. Las personas mayores de catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción -artículo 8-.

Cuidado

Las tareas de cuidado son llevadas a cabo mayormente por las mujeres o bien se dice que son compartidas, pero la responsabilidad última en cuanto a limpieza, hacer la comida y cuidar a los hijos más pequeños recae sobre ellas. Los hombres suelen ocuparse de llevar a los hijos a la escuela —o lo hace la pareja en conjunto— y, ocasionalmente, de hacer las compras. En el caso de hogares un parentales de mujeres, frecuentemente se suman a las tareas de cuidado todas o algunas de los hijos.

En el caso de los hogares biparentales, y debido a que las actividades de producción son compartidas, se sostiene que la mujer “trabaja menos”, ya que hace frente a las tareas de cuidado. Por otro lado, y debido a la división según género del uso de las máquinas —mujeres en la overlock, hombres en la recta—, la demanda de los cortes a veces determina la distribución de las tareas del hogar.

Cuatro personas entrevistadas señalaron tener hijos con alguna **discapacidad**. Exceptuando uno de los casos, el resto convive con sus cónyuges y son las mujeres las principales responsables de su cuidado. Debido a la atención que demandan, tanto en el hogar como en las visitas a consultas médicas, su tiempo de trabajo en la confección suele verse interrumpido y, por tanto, es susceptible de recibir las sanciones que se enumeran en el apartado “Descuentos y Retrasos”. Lo mismo ocurre, en general, con los diferentes cuadros de **enfermedad** de los hijos.

Habitualmente, la jornada laboral se organiza procurando lapsos de trabajo intensivo cuando los hijos menores no están en el hogar —se encuentran realizando actividades educativas o recreativas— o bien cuando se van a acostar. Cuando se trata de hijos en la primera infancia, se da cuenta de un mayor **solapamiento de actividades de cuidado con el trabajo de confección**, que recae en su mayoría sobre las mujeres. Es frecuente que se continúe con el trabajo luego de cenar, cuando los hijos van a dormir, mayormente si hay mucho trabajo o bien se está cerrando una entrega. En estos últimos casos, y cuando el cuidado demanda la atención plena de un adulto, es la mujer quien se ocupa enteramente de las actividades de cuidado, mientras el hombre trabaja hasta la madrugada. Las actividades de cuidado más intensivas se despliegan fundamentalmente respecto a hijos en la primera y segunda infancia; entonces es cuando se destaca la superposición entre el cuidado y la producción: realizar tareas que permitan mirar a los hijos, cómo voltear o limpiar prendas; levantarse de la máquina con regularidad para calmar el llanto; entre otros. Se señala que a los hijos adolescentes se les solicita cuidar de los otros menores y llevar a cabo otras tareas de cuidado en el hogar —cocinar, limpiar, hacer compras—. El uso del verbo “ayudar” revela la asignación de responsabilidades: usualmente los hombres “ayudan” a las mujeres en las tareas de cuidado, mientras que las mujeres “ayudan” sentándose a la máquina a confeccionar.

También se ha mencionado que los hijos “se cuidan solos”: miran la tele, hacen su tarea, los más grandes cuidan a los más pequeños, mientras su padre y/o madre se dedica a la confección. Sobre este aspecto se ha expresado pesar por no poder disponer de tiempo suficiente para el cuidado.

Algunas mujeres dijeron que si contaran con servicios de cuidado para sus hijos podrían trabajar afuera en otra actividad más redituable. Otras ventajas que se señalaron con respecto al trabajo fuera del hogar es que este ayudaría a poder separarse de las exigencias de la confección y mejoraría el ambiente debido a la reducción del polvillo.

Vivienda

Casi un tercio de las personas entrevistadas son propietarias de sus viviendas. Algunas personas las adquirieron a través de préstamos familiares y ahorros; una de ellas fue destinataria de un plan de viviendas populares; y otra accedió a un crédito hipotecario. Entre quienes alquilan, solo dos personas relataron tener o haber tenido un vínculo laboral con el arrendatario: en un caso se trata del fabricante para quien trabajan en la actualidad y, en el otro, el fabricante facilitó la garantía y se valió de ese favor para incrementar exigencias laborales o retrasar los pagos.

Algunas personas alquilan viviendas con entrada independiente y otro conjunto mayor alquila piezas en un conjunto habitacional que comparte con otras familias, compartiendo a veces el baño. En estos casos, el taller puede estar separado de las habitaciones destinadas a vivienda, incluso en otro piso. Frente a esta situación, se desarrollan estrategias para reducir el tránsito de espacios de otras familias. La cotidianeidad en este tipo de viviendas compartidas se ha descrito como “complicada” o “un poco feo”. Un tercio de las personas entrevistadas vive en hogares con **hacinamiento** crítico y una proporción similar de respondientes no se encuentra en condiciones de hacinamiento¹¹.

El taller y la vivienda

La mayor parte de los respondientes cuenta con un espacio separado para su taller. Se suele tratar de una pieza alquilada especialmente para tal fin. Diferentes motivos fueron esgrimidos para justificar la relevancia de contar con un espacio diferenciado: separar a los hijos de la exposición al polvillo; distanciar la producción de la cocina para que no se impregnen olores; evitar la circulación de hijos o mascotas que puedan manchar las prendas; no recibir demandas de atención por parte de hijos. Usualmente, se trata de evitar la estancia de infancias en el espacio de trabajo. Sin embargo, una de las entrevistadas, que cuenta con un taller de dimensiones superiores, dice tener un espacio acondicionado para que sus hijos puedan jugar mientras trabaja, durante tres horas de su jornada.

Solo cinco entrevistadas dijeron tener su taller en el mismo espacio de vivienda, usualmente se trata de la sala o la cocina. Dos de ellas lo describieron como un “lugar separado” que también empleaban como su dormitorio.

¹¹ Se consideran hogares con hacinamiento a aquellos que tienen dos personas o más por cuarto, y con hacinamiento crítico a los que tienen más de tres personas por habitación. Mayor detalle en el Anexo sobre condiciones de vida.

Factores que afectan las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores y su vulnerabilidad al trabajo forzoso

Condiciones de vida degradantes

Las prevalentes condiciones precarias de vivienda y trabajo recaen sobre las y los trabajadores por tratarse de sus propias viviendas, donde los dadores de trabajo se desentienden por completo de esta dimensión. Aunque estas condiciones no fueron *impuestas* por el empleador, debido al traslape entre vida espacio privado y espacio laboral, es difícil identificar si están *asociadas* con el empleo. Sería necesaria más investigación sobre este tópico, pues la dinámica de trasladar la producción a domicilio pareciera formar parte de una estrategia pensada por los dadores de trabajo para evitar inversiones para mejorar en ambiente laboral, o garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, sin ser responsables por la falta de éste.

► 7. Ingresos y costos

Salario-Ingreso

A la mayor parte de las personas entrevistadas le resultó difícil calcular la percepción salarial, o de renta, descontando los **costos** implicados en la producción. Salvo algunas excepciones que se señalan a continuación, el monto de ingresos considerado no tiene aplicado ese descuento —que ronda entre el 10 y el 25 por ciento del ingreso total—.

Debido al pronunciado proceso inflacionario que atraviesa la Argentina, se optó por analizar los datos monetarios a partir de su relación con el **Salario Mínimo Vital y Móvil**¹², el cual tuvo ajustes mensuales en el período de realización de las entrevistas. A fin de refinar la precisión de este dato, resulta nodal tener en cuenta los siguientes aspectos para su cálculo: cantidad de horas diarias trabajadas, días de la semana trabajados, cantidad de personas implicadas en la producción —frecuentemente se menciona el ingreso total sin discriminar la cantidad de miembros del hogar involucrados—. A partir de esta información, se construyó el **Salario Mínimo Horario por miembro del hogar** que trabaja en el taller. En el siguiente cuadro se resume la información más recurrente recabada a través de la muestra cualitativa con la que se trabajó.

Ingresos con relación al Salario Mínimo Vital y Móvil	
Por hogar	Por miembro del hogar que trabaja en el taller
La mayor parte de los hogares generan ingresos inferiores a tres salarios mínimos.	La mitad de las personas que aportaron información (9 de 18) tienen ingresos horarios inferiores al salario mínimo.
Sobre la base del cálculo horario, 7 de los 18 hogares que se pudo contar con suficiente información, generan un ingreso inferior al salario mínimo.	Los ingresos horarios de casi un tercio de las personas que aportaron información se encuentran entre uno y dos salarios mínimos (5 de 18).

No se identificaron relaciones entre el monto de ingresos y otras variables como el género, la nacionalidad, la ubicación geográfica o haber experimentado un indicador de trabajo forzoso en el pasado. Estas características están presentes en todo el espectro de ingresos relevado.

El monto pagado por prenda se encuentra en torno al 10 por ciento del **precio de venta minorista**. Algunas entrevistadas manifestaron que esa proporción era la esperable, pero que habitualmente no se cumplía: el precio pagado se encontraba entre el siete y ocho por ciento. La mayor parte de las personas entrevistadas indicaron que **los ingresos no alcanzaban** para la manutención de la familia. Un conjunto menor de personas dijo que solo alcanzan para cubrir la comida y gastos básicos. De las cuatro personas que dijeron que el ingreso era suficiente, una de ellas señaló que podía llegar a ese monto a costa de un gran sacrificio, mientras que otra destacó que ese ingreso no le permitiría vivir en Bolivia. Una entrevistada destaca que aun teniendo en cuenta que el salario no es suficiente, considera que se trata de una actividad conveniente porque la puede compatibilizar con las tareas de cuidado. Un trabajo fuera del domicilio implicaría una derivación de ingresos a alguien que cuidara a las infancias y, por tanto, resultaría en una merma de estos.

12 En el Anexo se expone más información al respecto.

Establecimiento del precio

La mayor parte de las personas entrevistadas comenta que el precio es establecido por el fabricante. Un conjunto sostiene poder negociar la suba de los precios, la cual usualmente está por debajo del diez por ciento del valor fijado por el fabricante. Otros casos afirman que la única alternativa es rechazar el trabajo. En contextos como el vigente al momento de la realización de las entrevistas, muchas personas mencionaron que debían tomar los trabajos en la medida que les permitieran cubrir sus gastos domésticos —el cálculo se realizaba con base a lo indispensable para la subsistencia—. Dos entrevistadas aseguraron haber utilizado el adelanto del plazo de entrega como fundamento para la obtención de un precio de producción un poco más elevado.

Entre las personas que dijeron ser quienes fijaban el precio de producción, se sostuvo que siempre el fabricante abre la negociación hacia la baja.

Por lo general, los **precios son muy bajos**. La **dificultad** que implica la confección es esgrimida como factor principal para intentar elevarlos. Algunas personas realizan muestras antes de iniciar la producción y en base a esa experiencia, negocian el precio. Si se encuentra una dificultad adicional tras el acuerdo del precio, ya no es considerada y debe ser absorbida con más tiempo de trabajo de quien confecciona. Ocasionalmente, se ofrece compensar esa diferencia con un mejor precio en otro corte. En momentos de merma de producción, se **amenaza** regularmente con llevar el corte a otro taller.

Se menciona que la presencia de intermediarios implica un acceso a precios más bajos, producto del monto retenido por estos. Otros **aspectos que inciden en los precios** están relacionados con la ubicación de los locales en las inmediaciones de la avenida Avellaneda, minoristas o mayoristas, si se trata de marcas que venden en shoppings o de fabricantes que tienen producciones pequeñas.

Los altos niveles de **inflación** vigentes en la Argentina desde 2023 redundan en una baja sostenida de los ingresos, en tanto el precio pagado por prenda no se actualiza de acuerdo con el índice inflacionario. La negociación para el aumento del precio de la prenda varía de un fabricante a otro: algunos no hacen aumentos y otros solo un poco (aunque nunca lo correspondiente al monto calculado por inflación y generalmente menos de lo solicitado por los trabajadores). Algunos de los argumentos esgrimidos por partes de los fabricantes o intermediarios fueron la falta del aumento del monto de venta minorista y el incremento del precio de la tela, que debe ser absorbido por el fabricante. En algunos casos, las personas entrevistadas señalan que reciben amenazas explícitas de retirarles el trabajo y reasignar ese lote a otro taller.

El crecimiento acelerado de la inflación en los últimos meses de 2023 representó un problema adicional: dado que los insumos recaen en los trabajadores a domicilio, el costo de su reposición en el transcurso de la producción de un lote se incrementó sustancialmente. Esta situación demandó negociaciones adicionales para que no representara una reducción de su ingreso. Sin embargo, en la mayoría de los casos se señaló que los fabricantes no aceptaban hacer un ajuste en la mitad de la producción y debían mantener el precio acordado al comienzo de esta. Como alternativa, algunas personas dijeron solicitar adelantos en efectivo para adquirir la totalidad de los hilos al comienzo del trabajo.

Un entrevistado comenta que en años en que no hubo alta inflación el precio se negociaba al inicio de la temporada —por ejemplo, agosto, en el caso del verano— y se mantenía hasta el final —diciembre, según el ejemplo—.

La dificultad para la negociación se expresa también en la carencia de **sistemas de referencias de precios**. Solo algunas de las personas entrevistadas dijeron calcular sus gastos de producción para fijar una referencia. Otras consultan con personas conocidas o en grupos de Facebook o de WhatsApp.

Modalidad del pago

Más de la mitad de las personas entrevistadas asegura cobrar solo en efectivo, mientras que el resto cobra alternativamente por transferencia (a través de la plataforma Mercado Pago). Un entrevistado relató una modalidad diferente: no recibía la transferencia del intermediario que le proveía el corte, sino

de los distintos compradores de la producción. De este modo, el intermediario, además de triangular el circuito de producción, se ocupaba de eliminar su posición en la ruta del dinero.

En cuanto a la **regularidad del pago**, habitualmente es realizado a contra entrega. Se menciona que el mismo puede realizarse una semana después de entregada la producción. Diversas personas entrevistadas indicaron el viernes como día fijo de pago. Cuando la producción se retrasa el pago no se realiza en el momento de la entrega sino el viernes siguiente. Esta modalidad resulta en un mecanismo de presión para acelerar los tiempos de producción, ya que los ingresos son utilizados para la subsistencia. Comúnmente, el **pago es realizado** por quien contrata el trabajo a contra entrega, con la excepción en que se acuerdan adelantos para la compra de insumos. En los casos en que el transporte es realizado por un remis, su chofer es quien se encarga de entregar el dinero.

Costos de producción

Mayormente, resulta **difícil calcular** los costos de producción. Estos son algunos de los factores identificados que dificultan estos cálculos: la variabilidad de los precios en un contexto inflacionario; el detalle requerido para separar los insumos empleados en uno y otro lote de producción; el solapamiento de los costos de producción con otros gastos vinculados a la propia manutención. Por ello, usualmente se menciona el ingreso sin descontar los costos. Quienes aportan un detalle mayor al respecto, sostuvieron que pueden representar **entre el 10 y el 25 por ciento del ingreso total**.

Casi la totalidad de las personas entrevistadas tienen que pagar los **hilos** requeridos para la producción. Se ha señalado que otros insumos como botones y elásticos son provistos por el fabricante. Sólo una entrevistada dijo que los hilos eran provistos por quien encargaba la producción: se trata de un intermediario que gestiona la confección para una reconocida marca de ropa infantil, que vende en shoppings y zonas comerciales de nivel medio-alto. Esto se relaciona con la calidad y precisión de color requeridas.

En cuanto al **mantenimiento de las máquinas**, las personas que trabajan a domicilio corren con los costos de las agujas, el aceite, el filtro de las máquinas, los piquetes y otras herramientas necesarias para la producción.

Debido a que estos gastos recaen sobre las y los trabajadores, el **efecto inflacionario** es absorbido en mayor medida por ellos, implicando una baja de su ingreso. Dado que este alcanza casi de forma exclusiva para la manutención familiar, algunos entrevistados manifestaron tener que reducir sus propios consumos para poder llevar a cabo la producción. Por este motivo, algunas personas “invierten” en hilos: compran hilos por adelantado para reducir el impacto de ese insumo en el precio final.

Con relación al **transporte**, fueron indicadas tres dinámicas diferentes. Una mayor proporción de entrevistados dijeron que el fabricante se ocupaba de hacer el reparto, tanto para entregar el corte como para retirar el producto terminado. Un conjunto levemente menor de personas sostuvo que solía hacerlo una vez cada uno, corriendo con el gasto quien se ocupaba de esa tarea. El último grupo afirmó tener que hacerse cargo en su totalidad, ya que de lo contrario no podría acceder al trabajo. Se señala que la traslación de esta labor y de su costo a quienes confeccionan se relaciona con el mal momento del sector: cuando está en alza, los fabricantes se hacen cargo del transporte.

Cabe aclarar que trasladar el corte implica un riesgo de pérdida de la producción, en caso de que la policía detenga al vehículo y solicite remitos de la fábrica que justifiquen el tránsito con la mercadería. Su carencia puede implicar la confiscación de la producción.

Análisis de vulnerabilidad al trabajo forzoso: salario - ingreso

Salario mínimo

Este debe ser calculado junto a la jornada laboral establecida por Ley N.º 11.544. El mismo se calcula con base en un mes laboral de 200 horas. Tomando como referencia el Salario Mínimo Horario, la mitad de entrevistados que aportaron información suficiente para realizar este cálculo, contaban con ingresos horarios inferiores al salario mínimo (9 de 18). La mayor parte de las personas entrevistadas indicaron que los ingresos no alcanzaban para la manutención de la familia.

Inflación, paritarias y cálculo de precios

El contexto inflacionario al que se enfrenta Argentina tiene efectos más severos en la población que no cuenta con una representación sindical activa. Ninguna persona entrevistada mencionó conocer las escalas salariales vigentes, ni sus adaptaciones tras negociaciones paritarias. Los ajustes de precios fueron realizados individualmente y no logran acompañar el incremento inflacionario, representando una reducción del pago. La negociación tiene un margen muy acotado, en algunos casos se ha señalado una amenaza explícita a reasignar ese lote a otro taller.

Indicadores de trabajo forzoso relacionados

Involuntariedad	Amenaza de una pena
► Trabajo por un salario muy bajo o sin salario.	► Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación.

Descuentos y retrasos

Varias personas entrevistadas dieron cuenta de recibir **pagos con atrasos**. En algunos casos se argumenta la falta de ventas, en otros se trata de una práctica regular. Por ejemplo, la expresión “**un corte adentro**” remite a la siguiente modalidad: el fabricante entrega un lote para la confección, al retirarlo entrega el segundo lote y recién paga el primero tras la finalización del segundo. Este proceder fue mencionado por varios entrevistados y representa una reducción significativa del precio del trabajo en el contexto inflacionario vigente. Asimismo, estas dilaciones acaban reteniendo en ese vínculo laboral a quienes confeccionan, ya que continúan produciendo para ese mismo fabricante con el objetivo de no perder los pagos adeudados.

Con relación al **retraso en el plazo de producción** acordado por parte de quienes confeccionan, se mencionaron diferentes acciones de los fabricantes. Algunas personas sostuvieron no percibir ningún tipo de **sanción o descuento**. Es importante destacar, como se verá en el apartado siguiente, que es una práctica frecuente que las personas se queden sin dormir para alcanzar el objetivo fijado. Otras personas sostuvieron que, si bien no hay descuentos, son penalizadas retrasando la provisión del siguiente corte, o bien desvincularse por completo. Un grupo mayor de trabajadores dijo que se le aplican descuentos: un caso dijo tratarse del cinco por ciento; otro del 50 por ciento aproximadamente; otro sostuvo que se fijaba un monto por cada día de retraso y, en los casos más extremos, los fabricantes no quisieron pagar el trabajo. Un entrevistado da cuenta de un proceder que se realiza con cierta regularidad: el fabricante se lleva el corte y, argumentando que no cuenta con dinero en el momento, le ofrece dejarle su DNI como garantía; luego no regresa, ni paga el trabajo realizado; todo indica que vuelve a imprimir su documento.

Entre las **penalizaciones** económicas relatadas, algunas personas entrevistadas refirieron a **descuentos** aplicados **por desperfectos en la confección** de las prendas que van, en la mayoría de los casos, más allá de lo que sería un valor razonable. Por ejemplo, cuando el descuento no se basa en el valor de

producción de la pieza con defecto, sino en su precio para el consumidor final. Los mismos se relacionan con la tensión de los hilos, la rectitud de la puntada, el color del hilo utilizado, la presencia de manchas u olores en las prendas, entre otros. En algunos casos se da la posibilidad de desarmar la prenda y volver a confeccionar. Si eso no fuera posible, se efectúa un descuento que, en su mayoría, corresponde al precio de venta minorista, monto muy superior al pagado por prenda confeccionada (es pertinente recordar que el precio pactado por prenda representa un 10 por ciento de ese valor o menos). Una persona que sufrió un incendio en su casa y taller, se le cobró la totalidad del corte a precio venta al por menor; esto la obligó a mantener ese vínculo laboral por un período de 2 años, hasta poder saldar la deuda que se le había endilgado producto de esa pérdida. Dos casos señalaron percibir descuentos menores: uno un 30 por ciento del precio pactado y otro correspondiente a la totalidad del precio.

Análisis de vulnerabilidad al trabajo forzoso: descuentos y retrasos	
Un mecanismo frecuente de reducción salarial consiste en retrasar pagos en un contexto inflacionario sin realizar ningún tipo de ajuste. Por ejemplo, la expresión “un corte dentro” remite a la modalidad por la que el fabricante entrega un lote para la confección, al retirarlo entrega el segundo y recién al momento de retirar el segundo, paga el primero tras la finalización del segundo. De este modo, genera una cadena de pago con una dilación de un corte. Otro mecanismo ocurre cuando se cometen errores o se tiene algún accidente con el producto. En este caso, el fabricante suele descontar el precio de venta minorista del producto (el pago por su confección suele ser inferior al 10 por ciento de dicho monto), lo que sería un valor irrazonable e inaceptable y opera como mecanismo de endeudamiento inducido que incrementa la dependencia del trabajador y limita su posibilidad de poner fin al empleo. Si tras haber acordado un precio, se encontrara una dificultad adicional, debe ser absorbida por quien confecciona con más tiempo de trabajo. Ocasionalmente, se ofrece compensar esa diferencia con un mejor precio en otro corte.	Ley 12.713 de Trabajo a Domicilio Título IV - De las sanciones - II. - Delitos
	► “El empresario, intermediario o tallerista que por violencia, intimidación, dádiva o promesa, realice actos que importen abonar salarios menores que los que se establezcan de acuerdo a los procedimientos que estatuye la presente ley, tendrá prisión de seis meses a dos años (artículo 35). ► “El empresario, intermediario o tallerista, que con el fin de eludir el pago de los salarios o abonar menor retribución de la establecida, destruya en todo o en parte o adultere cualquiera de los registros o documentos establecidos en esta ley, como integrantes del sistema de contralor del trabajo a domicilio, será penado con prisión de seis meses a dos años” (artículo 36).
Indicadores de trabajo forzoso relacionados	
Involuntariedad	Amenaza de una pena
► Trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello.	► Retención de salarios u otros beneficios prometidos.

► 8. Tiempo de trabajo

La mayor parte de las personas entrevistadas trabaja regularmente entre 10 y 17 horas diarias, siendo 13 y 14 horas la cantidad más mencionada. Algunas respondientes dijeron trabajar entre cinco y nueve horas diarias. En casi la totalidad de los casos se adjudicaba a las tareas de cuidado de las que son responsables (en todos los casos se trataba de mujeres). Lo más frecuente es trabajar de lunes a viernes y medio día el sábado, aunque trabajar un día entero del fin de semana o más, aparece en más de un cuarto de las entrevistas. En temporada alta o estando bajo mucha presión, las jornadas llegan a alcanzar las 16 horas y/o se agregan días del fin de semana. En los momentos de baja del trabajo, las jornadas van entre las cuatro y las diez horas, o bien no se accede a ningún tipo de trabajo.

Tal como ocurre en los talleres, esta extensión de la jornada está naturalizada y las **horas** por encima de lo que establece la Ley no se perciben como **extras**. Debido a que se trabaja por producción, no se calcula el monto del trabajo con base en el tiempo y no hay pagos superiores al precio pactado por prenda. Se suele trabajar más horas aún o todo el fin de semana durante la temporada alta. De hecho, casi la mitad de las personas entrevistadas dijeron **no dormir** y vincular una jornada laboral con la siguiente, o bien ocasionalmente **trabajar hasta la madrugada** para cumplir con el plazo de entrega. Se hace referencia a esta práctica con expresiones como “nos amanecemos”, “me tengo que amanecer”, “transnocharse”. También se menciona el término “venticuatreando”, para indicar que se trabajan 24 horas seguidas. Algunas personas manifestaron que estas modificaciones en el volumen de producción eran requeridas como “favores” por parte del fabricante, quien argumentaba que el ingreso de quien confecciona iba a ser superior como resultado de ese aumento. En otros casos, señalan que esos pedidos no son negociables y, que la mejor de las veces, logran obtener un aumento del 20 por ciento en el precio de producción. Entre las personas entrevistadas, negarse a estas alteraciones no aparece como una opción. Esta exigencia se vincula a momentos en los que hay poco trabajo y es acompañada de amenazas con suspender la provisión de trabajo, o bien es resultante de un incremento unilateral en el volumen de producción entregado a quien confecciona, sin ajustar el plazo de entrega.

Se indica la necesidad de **sumar a otras personas a la producción** en momentos en los que hay mucho trabajo o cuando tienen que cerrar una entrega y los trabajadores a domicilio ya se encuentran realizando una jornada extensa —de seis de la mañana a 12 de la madrugada aproximadamente—. En algunos casos se destacó la necesidad de sumar a alguien para poder cumplir con tareas de cuidado; tal es el caso del planchado, que supone un gran peligro para las infancias. Se suele tratar de personas que no viven en el hogar, tanto familiares —hermanos o primos—, como vecinos y conocidos que buscan trabajo. La mayoría de estos casos indicaron pagar por prenda y solo algunos hacerlo por hora. Una entrevistada dio cuenta de trasladar las dilaciones en los pagos a las personas a las que suma a la confección y, en ocasiones, también las exigencias de tiempos. Otras personas manifestaron incorporar a sus hijos a la producción —tanto menores como mayores de edad—; ese punto se aborda en el apartado “La familia como unidad productiva”.

En general, la **jornada laboral** está **intercalada** por las **actividades domésticas y de cuidado**, principalmente para las mujeres. Esto suele contribuir a extender la jornada laboral hasta altas horas de la noche, cuando los hijos duermen y no requieren atención.

En el apartado sobre “Cuidado” se mencionaron las dificultades existentes para contar con el tiempo para brindar la atención deseada a los hijos. El **tiempo dedicado al esparcimiento** se vincula estrechamente con esta realidad. Con relación a los hijos algunas personas señalaron reservar un día del fin de semana para realizar actividades con ellos, aunque ocasionalmente deben dedicarlo a trabajar. Otras sostienen directamente la imposibilidad de contar con el tiempo para llevarlos a pasear¹³, el espacio lúdico se limita

¹³ Dos entrevistadas dijeron: “No salimos a pasear con los niños por el trabajo, debería ser menos”; “los tenemos encerrados junto con nosotros”.

a algunos minutos luego de las comidas. Tres personas entrevistadas sostuvieron **aburrirse** frente a la falta de trabajo, ya sea en los días de la semana planificados para el descanso como en los períodos de baja producción. En estos casos se plantea el hecho de trabajar como una distracción. En todos los casos, se trata de personas que no tienen la responsabilidad del cuidado de otros.

Análisis de vulnerabilidad al trabajo forzoso: tiempo de trabajo	
En períodos regulares es habitual trabajar en torno a las 77 horas (para el caso de personas que no son responsables de una extensa jornada de cuidado). El trabajo a destajo y a domicilio contribuye a no utilizar el tiempo como unidad de medida, por lo que no se hace referencia a “horas extras” y, por tanto, no se establece un pago diferenciado de estas. En el pico de temporada se suelen pedir entregas parciales o totales anticipadas, que obligan a los trabajadores a trabajar hasta la madrugada. El incumplimiento de los plazos abusivos impuestos por el empleador suele ser utilizado para retrasar su pago o bien, para suspender el vínculo laboral.	Régimen horario en Argentina Ley 11.544 - Algunas consideraciones
	► Ocho horas diarias o 48 horas semanales, como máximo. No más de nueve horas por día. ► El sábado la jornada debe terminar a las 13:00 hrs. ► Las horas extra nunca deben ser más de: tres horas por día; 30 horas mensuales; 200 horas anuales. ► Corresponde un 50 por ciento más en relación con el salario normal. Los días feriados, sábados después de las 13 horas o domingos, el salario debe aumentarse en un 100 por ciento.
Indicadores de trabajo forzoso relacionados	
Involuntariedad	Amenaza de una pena
► Requisitos abusivos de horas extras o trabajo a pedido, que no fueron convenidos previamente con el empleador. ► Trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello. ► Trabajo por más tiempo del acordado.	► Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación.

Presión

Es habitual recibir presiones para terminar o para adelantar la entrega, fundamentalmente en el trabajo que se hace para la temporada y en los picos de producción de cada una de ellas. Usualmente, los días siguientes al inicio de la confección del corte el fabricante empieza a llamar con insistencia, preguntando por el estado de la producción, o solicitando su entrega total o parcial antes de lo convenido; en este último caso, se pide que se cambie a una modalidad de trabajo por curva de talles y que se vaya entregando parcialmente. Las llamadas pueden ser tantas que algunas personas optan por apagar el teléfono. La coacción también se hace manifiesta en diferente tipo de **amenazas**: con no pagar —se esgrime que, de no contar con el corte a tiempo, no va a poder efectivizar la venta y, por tanto, tampoco el pago a quien confecciona—; con la realización de descuentos si no se entrega en un día determinado. Otra práctica es que, frente a los retrasos, el pago es realizado con demora, argumentando la falta de ventas o la pérdida del cliente. Un mecanismo inverso al de las amenazas es ofrecer un precio superior por la entrega anticipada. El ejercicio de esta presión es interpretado como inherente al trabajo del fabricante.

La resultante de este mecanismo de coacción es un elevado estrés —son regulares las expresiones del tipo “te vuelven loco”— que se expresa en afecciones a la salud, accidentes, acrecentamiento de errores en la producción que acaban ralentizando el trabajo, no disponer de tiempo suficiente para ocuparse de la gestión de la vida cotidiana y de la propia salud. Esta práctica también limita las posibilidades de trabajar con más de un fabricante, ya que las presiones se multiplican.

En este punto se tensa la idea de “ser el propio jefe” y “manejar el propio tiempo”. Estas representaciones terminan de desarmarse frente a las implicancias vinculadas a **rechazar cortes**. Es frecuente que el fabricante deje de proveer cortes a quien rechaza un trabajo. Se suele rechazar cuando el fabricante propone un precio que no permite cubrir los gastos básicos a quien confecciona. Se trata de una situación límite y que puede implicar un tiempo sin trabajo hasta que se consiga otro fabricante.

► 9. Salud y seguridad

Pocas personas dijeron tener **conocimiento de la normativa** en cuanto a salud y seguridad en el trabajo. Una de ellas tomó conocimiento porque quería habilitar su taller; otra lo aprendió en el terciario donde estudia moltería; otras dos debido a un trabajo anterior en un taller que fue clausurado después de una inspección, tras lo cual gestionaron la habilitación; otras por haber trabajado en fábricas registradas, directamente con algún fabricante o para marcas que venden en shoppings y realizan controles a los talleres domiciliarios. Solo una de las personas que trabajó para marcas que venden en shoppings recibió capacitación y tuvo que adaptar su taller a la normativa.

Los factores sobre los que se tiene conocimiento y que contaron con mayores menciones son: ventilación, conexiones eléctricas apropiadas y presencia de matafuegos e iluminación. En menos oportunidades se hizo referencia a la temperatura, disponer de un espacio diferenciado al de la vivienda, salida de emergencia, el uso de equipo de protección, usar asientos ergonómicos y aspectos vinculados con las dimensiones del lugar. También se destaca la higiene y, con relación a esta, la relevancia de confeccionar lejos de olores y resguardando las prendas de las manchas. Si bien este aspecto no remite a las condiciones de seguridad del taller, son factores observados por el fabricante y fuente de reclamos que pueden redundar en descuentos u otras penalizaciones, por lo que se acaban asociando a esta dimensión. A continuación, se provee más detalle relativo a los aspectos con mayores menciones.

► Ventilación

Salvo alguna excepción, las dimensiones no superan los 16 m². Comúnmente cuentan con una ventana —algunas personas no tienen ninguna, o bien se trata de una abertura muy pequeña—, pero en la mayor parte de los casos se señala que la ventilación es **insuficiente**. Se suele evitar el uso de ventiladores y ventilación cruzada porque se vuelan los hilos. Por este motivo se sufre mucho el **calor** durante los meses cálidos. Asimismo, se suele evitar confeccionar prendas pesadas como buzos, porque sueltan mucho polvo. Varias personas señalaron que la ventilación es un aspecto **difícil de mejorar** en espacios de alquiler.

► Conexión eléctrica

Son un poco más de la mitad las personas que cuentan con una buena conexión eléctrica. En cuanto a la **precariedad en la instalación**, se sostiene que se trata de conexiones realizadas por ellos mismos o conocidos, no por electricistas matriculados. Algunos respondientes refieren a condiciones provisionales o incluso inseguras, que demandan una atención permanente; otros dicen contar solo con una térmica. Es frecuente el uso de alargues o conexiones externas para alcanzar los tomacorrientes. Asimismo, los talleres en las villas suponen un problema adicional debido a las características precarias de la distribución de electricidad externa, que imposibilitan la conexión trifásica que requiere un taller. Quienes afirman tener **buenas condiciones** señalan aspectos como: disponer de bandejas para la luz, disyuntor, estabilizador para morigerar los efectos de las variaciones de tensión existentes en la villa, tomacorrientes para cada máquina, contar con una instalación por dentro de la pared. Con excepción de una persona entrevistada que tiene formación en ingeniería civil y de otra a la que le dio pautas una marca de shopping para la que trabajaba, las obras son realizadas por electricistas no necesariamente matriculados.

► Matafuegos

Son pocas las personas que dicen tener matafuegos, otras manifiestan haber querido comprar uno, mientras que el resto dice no tener o no hace comentarios al respecto.

► Iluminación

Una minoría sostiene tener buenas condiciones. Una cantidad similar expresa que es deficitaria y otras personas, si bien dicen que la iluminación es aceptable, tienen dificultades para trabajar con prendas oscuras, dando cuenta que no cuentan con la iluminación que su trabajo requiere.

Frente a la pregunta sobre los **aspectos que quisieran mejorar**, se señaló en primer lugar gozar de mejor ventilación o con un espacio más grande en una habitación especial para tal fin. Fueron pocas las personas entrevistadas que mencionaron entre los aspectos a mejorar cuestiones como mejorar la iluminación, la instalación eléctrica, contar con matafuegos y con una silla ergonómica.

Tanto vivir en la villa como en habitaciones alquiladas es señalado como una **limitación significativa para la habilitación del taller**. Varias personas señalaron que para disponer de un taller habilitado deberían hacerlo fuera de la villa y su acondicionamiento a la normativa resulta **muy costoso** con relación al ingreso que tienen.

Afecciones a la salud

Dos entrevistados mencionaron tener **problemas lumbares crónicos** producto del trabajo en la confección. Uno de ellos, que tuvo una hernia de disco debido a la mala postura, debe usar faja lumbar y hacer ejercicios. También se señalaron **problemas respiratorios** vinculados al polvillo. En un caso, el entrevistado debió dejar de trabajar con jean, debido al alto nivel de polvillo que genera. También se mencionaron **problemas de la vista**. Dos entrevistados dijeron haber tenido **afecciones a la salud ligadas al estrés** que provoca el vertiginoso ritmo de trabajo y las presiones recibidas. Una entrevistada indicó tener recurrentes episodios de **depresión** ligados a recurrentes actos de discriminación sindical: fue despedida luego de su participación gremial en oposición al sindicato en una fábrica registrada, tras lo que ese mismo sindicato informó de esta situación a otras fábricas que la contrataban y esta situación ocasionó su despido.

Accidentes y riesgos

Un accidente que ocurre con regularidad es **clavarse la aguja de la máquina en el dedo** (“costurarse el dedo”). Dos entrevistados relatan haberlo sufrido en sus talleres domiciliarios y, debido a la falta de aseguradora de riesgos del trabajo y obra social, procedieron a hacerse curaciones caseras. Uno de ellos, con conocimiento en enfermería, utilizó agua oxigenada. Otra hundió el dedo en el aceite de la máquina: esta es una práctica tan habitual que hasta se construyó un mito al respecto. Tras costurarse el dedo, hay que levantar la tapa de la máquina y poner el dedo en el aceite. Esta práctica haría que se vuelvan trabajadores más ágiles. También se menciona haber recibido una **descarga eléctrica** fruto de una conexión que quedó debajo del agua tras una lluvia.

Existe temor a incendios debido a que se trabaja con material altamente inflamable —fibras sintéticas—. A esto se adiciona la dificultad para salir del lugar cuando se trata de una vivienda a la que se accede por una serie de pasillos en la villa.

Licencias

Las personas entrevistadas afirman que no reciben de sus dadores de trabajo licencias por enfermedad. Para sostenerse durante el tiempo que no se puede trabajar se solicitan préstamos a conocidos. Eventualmente, se debe vender una máquina, o usar ahorros si es que se dispone de ellos. Asimismo, se acude a otras personas con las que se convive u otros familiares para que terminen la producción. Dependiendo de la gravedad de la afección, es usual que se trabaje con algunos de sus síntomas, valiéndose de la automedicación, acrecentando el consumo de mate o “coqueando”¹⁴.

14 Práctica y hábito social, ritual y medicinal, en la que un grupo de hojas de coca es colocado en la boca entre mejilla y mandíbula, para disminuir los efectos de la fatiga, el hambre y la indigestión.

Sumado a eso, es habitual que no se quiera pagar el corte o que se intente pagar con retraso, a esto se adiciona la interrupción del vínculo laboral después de entregar el corte fuera del tiempo convenido. Solo un entrevistado mencionó que, ocasionalmente, el fabricante permite que la entrega se haga de forma retrasada.

Factores que afectan las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores y su vulnerabilidad al trabajo forzoso

Trabajo en condiciones peligrosas

Los dadores de trabajo (fabricantes) no capacitan a trabajadores a domicilio en cuanto a condiciones de salud y seguridad, ni les proveen equipo de protección.

La Ley 12.713 de Trabajo a Domicilio establece que los empresarios, intermediarios y talleristas que contraten un trabajo a domicilio son responsables solidariamente de los accidentes del trabajo y de las condiciones en que este se realice, excepto cuando el trabajo se ejecuta o cuando el accidente ocurra en el domicilio privado del obrero (artículo 4 inciso b). A la vez, la Ley estipula en su artículo nueve que los locales donde se realice el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine la autoridad competente.

Por su parte, en la Ley 20.744 de Contrato del Trabajo se establece que el empleador debe tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos. Asimismo, obliga a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo y faculta al trabajador a rehusar la prestación de trabajo, sin pérdida en su remuneración, si estas fueran transgredidas (artículo 83).

La carencia total de licencias con goce de haberes incumple lo establecido en los artículos 164 a 186 de la Ley 20.744 de Contrato del Trabajo (Título V: De las vacaciones y otras licencias).

Una vez más, aunque estas condiciones no han sido *impuestas* por el empleador, debido al traslape entre vida espacio privado y espacio laboral, sí es posible afirmar que están *asociadas* con brechas de trabajo decente y posibles violaciones de PDFTs.

Trabajadoras embarazadas

Varias entrevistadas afirman haber tenido múltiples problemas con empleadores durante sus embarazos. Dos de ellas, en sus trabajos anteriores en talleres, fueron despedidas con el pretexto de que debían descansar y no se les pagó indemnización ni licencia. Una parte de quienes cursaron embarazos teniendo un taller domiciliario, tuvieron muchas dificultades al no contar con licencia por maternidad: trabajaron hasta el último día y retomaron las actividades laborales al poco tiempo de haber dado a luz. Una entrevistada tuvo pérdidas fruto de levantar las pesadas bolsas con los cortes, fue internada y sufrió un parto prematuro. Durante el tiempo en el que estuvo internada, el fabricante le dio dinero ("una ayuda"). Otra respondiente tuvo un embarazo de riesgo y, producto de la merma en el trabajo de la pareja ocasionada por el tiempo asignado a la asistencia de esta situación, el fabricante decidió no darles más cortes, finalizando el vínculo laboral.

Factores que afectan las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores y su vulnerabilidad al trabajo forzoso

Discriminación

Si bien estos hallazgos no se vinculan de manera directa con la vulnerabilidad al trabajo forzoso, dan cuenta del incumplimiento de la Ley de Contrato de Trabajo. Allí se establece que, ante el despido por causa de embarazo o maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una indemnización especial equivalente a un año de remuneración; además de la indemnización por despido sin justa causa (artículos 182 y 245 de la Ley N.º 20.744).

La misma Ley prohíbe el trabajo de personas embarazadas dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo —con opción a que se reduzca la licencia anterior al parto a un máximo de 30 días, acumulándose el resto del período al descanso posterior al parto—. Asimismo, se garantiza el salario durante ese periodo y el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación (artículo 193 de la Ley N.º 20.744).

► 10. Naturaleza del trabajo y transparencia de los términos contractuales

Contratos

En ningún caso se mencionó la existencia de contratos escritos. Los acuerdos a los que se alude en las entrevistas son siempre de palabra y las relaciones laborales informales.

En general, tampoco se entregan remitos que tengan validez legal —las facturas se entregan en vínculos que cuentan con registro, al menos, a través del monotributo—. En los remitos mencionados de las relaciones aquí descritas, que están por fuera del registro, consta la cantidad de prendas por talle, color, modelos y la fecha de emisión. Ocasionalmente, también se agrega el color de los hilos pero el precio no siempre figura. El remito es solicitado por quien confecciona, fundamentalmente cuando debe ocuparse del transporte de la producción. Este documento resulta indispensable en caso de una detención policial, en la que usualmente se averigua la procedencia o destino de la ropa. La posesión de un remito previene su secuestro. Esta documentación también se utiliza para cobrar.

Casi un tercio de las personas entrevistadas asegura no recibir ningún tipo de remito con la entrega del corte.

En cuanto al cambio de condiciones con relación a lo pactado inicialmente, se señala un problema con frecuencia que consiste en el incremento de la dificultad de la prenda. En ocasiones —fundamentalmente si no se hizo una muestra al inicio de la producción—, puede suceder que la confección o la manipulación de la tela presente dificultades que no se consideraron en un principio. Este hecho ralentiza el proceso de trabajo, lo que redundaría en mayor tiempo requerido para su confección. Frente a esta situación resulta muy difícil que el fabricante ajuste el precio y habitualmente no lo hace. La mayor parte de los entrevistados que relataron situaciones de esta índole destaca que, en general, no resulta posible revisar el precio una vez que ya fue acordado.

El acuerdo laboral usualmente tiene vigencia el tiempo que dura la producción del lote o corte a confeccionar. Algunas personas señalaron que, tras el establecimiento del vínculo con un fabricante, se puede presumir que se va a continuar trabajando con este al menos hasta fin de año.

Factores que afectan las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores y su vulnerabilidad al trabajo forzoso

Contratos

A menudo, se encuentra un problema común relacionado con cambios en las condiciones convenidas, como el aumento de la dificultad en la confección de la prenda, especialmente cuando no se realizó una muestra inicial. Esto puede generar retrasos en el proceso de trabajo y, es habitual que los fabricantes no realicen el ajuste correspondiente a los precios acordados.

► 11. Otros indicadores de riesgo laboral

Trato justo, disciplinamiento

Más de la mitad de las personas afirman recibir un trato justo de sus dadores de trabajo. Muchos trabajadores cuentan que recibieron malos tratos en el pasado, fundamentalmente suscitados a partir de cambios en los acuerdos, tanto de plazos de entrega y precios como de retrasos en los pagos. Una entrevistada cuenta que recibió un trato discriminatorio en un trabajo anterior. También manifestaron que la existencia de condiciones dispares entre los trabajadores que llevaban a cabo una misma producción es fuente de desacuerdos.

Varias personas entrevistadas definen como “trato injusto” a las dificultades para obtener los precios propuestos por los trabajadores. Esto se suma al hecho de tener dilaciones en el pago o no recibir ajustes de precios en el contexto inflacionario. Otras personas agregan las trabas que se establecen para poder comunicarse cuando se les adeudan pagos.

Algunas personas consideraron como injusto el escaso o nulo margen de negociación de precios, que los constriñe a aceptar montos muy bajos. En algunos casos, este razonamiento deriva en la ganancia diferenciada que obtienen los fabricantes a costa de su trabajo.

Solo una persona hace referencia a las presiones recibidas para entregar y a la falta de tolerancia frente a la presencia de problemas que pueden retrasarla. Estas presiones resultan tan habituales en este ámbito que posiblemente ya esté tan naturalizado que las y los trabajadores no lo perciben como “injusto”.

Finalmente, algunas personas dijeron ser las responsables de encontrarse en estas condiciones a través de afirmaciones como “yo sola me estoy esclavizando”. Esto da cuenta de la aparente dilución del vínculo laboral que propone el trabajo a domicilio, o sea cómo para el trabajador a domicilio prevalece la idea de independencia laboral respecto de la relación de dependencia que establece la ley. No solo les deposita responsabilidades relativas a los costos a los trabajadores, sino también con relación a las condiciones laborales.

Libertad de asociación

La mayoría de las personas entrevistadas desconoce la existencia de un sindicato que cuente con representación en la rama. Quienes tuvieron trabajos registrados en el pasado, conocen al Sindicato del Vestido o a la Unión de Cortadores, pero solo una dice tener conocimiento del Sindicato Argentino De Trabajo a Domicilio Textil Y afines (SATADTYA), una organización gremial que tiene base en Mar del Plata. En esta misma línea, ninguna de las personas entrevistadas participó de espacios de organización de trabajadores.

Una de las personas entrevistadas participó de un conflicto gremial en el pasado, cuando trabajaba para una fábrica registrada. Tras su despido, fue incluida en una **lista negra** y nunca más pudo desempeñarse en el ámbito registrado. En una fábrica en la que ingresó luego de esta experiencia se le informó que “debían” despedirla por causa de su pasado en el activismo gremial. Esta trabajadora responsabiliza de esta situación tanto al sindicato con personería gremial, como a las asociaciones patronales.

Se indica la utilización de grupos de Facebook como plataforma para compartir información sobre fabricantes como incumplimiento de pagos, entre otras advertencias. Este resulta un camino utilizado para paliar la carencia de referencias.

Sistemas de gestión de reclamos

Ninguna de las personas entrevistadas tiene claridad respecto al procedimiento por el que se podría reclamar a cuestiones relacionadas con el vínculo laboral con el fabricante. Tres de ellas suponen que el camino sería asistir a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y uno de ellos añade a la Defensoría del Pueblo como lugar para denunciar. Una entrevistada sostiene que no podría hacer una denuncia en la policía debido a que trabaja “en negro” —de manera no registrada—.

Algunas personas afirman tener libertad para plantear cosas que no les gustan en relación con el trabajo. Sin embargo, en el marco de la aparente dilución del vínculo laboral existente en el trabajo a domicilio no registrado, ciertas responsabilidades patronales son trasladadas a los trabajadores. Esta representación alterada de dicha relación probablemente tenga una correlación con la definición de lo que resulta legítimo en términos de reclamo. Asimismo, la falta de conocimiento de la legalidad que protege este vínculo confabula con esta realidad.

Otras personas dicen que no es posible realizar reclamos y que solo pueden aceptar las condiciones que imponen los fabricantes. Una de ellas asegura que no se puede reclamar “muchas cosas”, ya que el fabricante podría dejar de proveer trabajo. Un entrevistado apunta haber recibido insultos por parte del fabricante frente a un reclamo por cambios en las condiciones acordadas. Otra entrevistada dice no tener canal de llegada al dueño: solo pueden comunicarse con operadores que no tienen margen de negociación. Frente a malos tratos verbales, una respondiente declara no haberse animado a reclamar. La alternativa frente a situaciones con las que los trabajadores no están conformes suele ser buscar otro lugar en el que se pueda trabajar en mejores condiciones.

Violencia y amenazas

Cerca de un cuarto de las personas entrevistadas experimentó malos tratos en algún momento de su trayectoria laboral pasada.

En la actualidad, un entrevistado dice haber golpeado a un fabricante como “respuesta” a agresiones recibidas —sitúa el episodio meses antes de la fecha de realización de la entrevista—. Otros siete atestiguan haber sido víctimas de **violencia verbal** frente a desacuerdos respecto a reducción del pago. La amenaza más recurrente tiene relación con la interrupción de la provisión de cortes. Esta puede ser utilizada para imponer precios y/o tiempos de entrega.

Un entrevistado, tras reclamar un pago adeudado en reiteradas oportunidades, fue amenazado por el fabricante con ser denunciado a la policía para que se allane su taller y le confisquen las máquinas.

**Análisis de vulnerabilidad al trabajo forzoso:
Trato justo, gestión de reclamos, violencia y amenazas**

Los principales motivos de reclamo son el escaso o nulo margen para la negociación de precios, así como descuentos y retrasos realizados por fabricantes.

Frente a esta situación se produjeron episodios de violencia verbal y amenazas de denuncia para la ejecución de allanamientos.

Indicadores de trabajo forzoso relacionados

Involuntariedad	Amenaza de una pena
► Trabajo por un salario muy bajo o sin salario.	► Amenazas o violencia contra los trabajadores o sus familiares. ► Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación.

► Conclusiones

El trabajo cualitativo realizado permitió abordar múltiples experiencias de un conjunto de trabajadores a domicilio, seleccionados en pos de garantizar la mayor heterogeneidad posible en la muestra. La investigación no se propuso captar casos individuales de trabajo forzoso ni establecer su prevalencia o presencia sistemática. El trabajo de campo se orientó hacia la comprensión en profundidad de la naturaleza y las características de la vulnerabilidad al trabajo forzoso en el trabajo domiciliario. Esto permitió identificar prácticas laborales comunes en el sector e indagar en su contribución a la identificación de indicadores estadísticos de involuntariedad o amenaza.

La elevada precariedad laboral aparece como distintivo en todos los casos: informalidad, jornada laboral superior al límite legal, salarios próximos o inferiores al mínimo, trabajo no registrado, condiciones de salud y seguridad deficitarias, falta de acceso a licencias, indemnizaciones y vacaciones, entre otros. Aunque las personas entrevistadas manifestaron encontrar ventajas al elegir la forma de trabajo a domicilio para la confección de indumentaria, las dinámicas en las que se ven involucradas acaban distanciándose del ideal de manejar el propio tiempo o ser el propio jefe. Por el contrario, diversos mecanismos de involuntariedad y amenaza de una pena dan cuenta de su escaso margen de acción frente a la presencia de indicadores potenciales de trabajo forzoso.

Indicadores identificados

Los indicadores identificados en el marco de la relación laboral establecida en el trabajo a domicilio en la confección son los siguientes:

Indicadores identificados	
Trabajo involuntario	Amenaza de una pena
Requisitos abusivos de horas extras o trabajo a pedido que no fueron convenidos previamente con el empleador.	Amenazas o violencia contra los trabajadores o sus familiares.
Trabajo por un salario muy bajo o sin salario.	Servidumbre por deudas o manipulación de deudas.*
Trabajo por más tiempo de lo acordado.*	Retención de salarios u otros beneficios prometidos.*
Trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello.*	Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación.

**Estos indicadores suelen presentarse de manera articulada. Los mecanismos de endeudamiento generados a partir de la provisión de máquinas y la modalidad por la que se acumulan pagos adeudados fuerzan a la extensión de la relación laboral en condiciones que los trabajadores evalúan como abusivas.*

Otros factores que afectan las condiciones de vida y trabajo de las personas que trabajan a domicilio y su vulnerabilidad al trabajo forzoso.

- Trabajo en condiciones de vida degradantes asociadas con el empleo.
- Trabajo en condiciones peligrosas para las que el trabajador no dio su consentimiento, con compensación o equipo de protección o sin ellos.

► Recomendaciones

Se sugiere llevar a cabo más investigaciones y promover la participación en la problemática del trabajo forzoso y otros asuntos ligados a los derechos laborales atinentes a trabajadores a domicilio de la industria de la confección argentina. Si bien mediante esta investigación no se propone ofrecer recomendaciones pormenorizadas, resulta posible establecer la necesidad de mancomunar esfuerzos para el abordaje de las causas subyacentes a la vulnerabilidad al trabajo forzoso en este sector específico. Se espera que los hallazgos aquí presentados proporcionen una plataforma de comprensión desde la cual tanto el gobierno, como las empresas, los sindicatos y la sociedad civil puedan tomar acciones concretas para combatir los abusos sufridos por trabajadores a domicilio en el sector de confección.

Las grandes marcas —también llamadas marcas que venden en shoppings—, así como las empresas de menor escala —también llamadas fabricantes— que tercerizan total o parcialmente la producción de la confección, deben tomar medidas activas en línea con la Guía de la OCDE (2018) de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable con relación al trabajo a domicilio. Este trabajo se debe orientar a la identificación, prevención y mitigación de cualquier daño asociado a la vulnerabilidad al trabajo forzoso en sus cadenas de suministro en Argentina. El compromiso gubernamental en esta línea resulta esencial, así como su apoyo a la investigación que permita profundizar en el conocimiento sobre las vulnerabilidades laborales y que sustente políticas orientadas a remediarlas y prevenirlas. En ese sentido, Verité propone recomendaciones en tres sentidos:

- Coordinar y convocar una variedad de modos de diálogo sostenible que involucren a actores clave de múltiples ámbitos (gobierno, sociedad civil, sindicatos, sector privado, organizaciones internacionales, representantes de gobiernos extranjeros) y países clave (Bolivia, Perú, Paraguay y otros países que envían trabajadores al sector de confección de Argentina) para determinar la mejor manera de abordar y remediar las vulnerabilidades laborales. Es una recomendación de este estudio que el gobierno argentino asigne un organismo gubernamental apropiado, como el Comité Ejecutivo de Lucha contra de la Trata y Explotación de Personas y para la protección y asistencia a sus víctimas o la Secretaría de Trabajo perteneciente al Ministerio de Capital Humano, con el apoyo de la OIT, para supervisar este proceso. El organismo de supervisión debería establecer metas y objetivos, supervisar las sesiones de diálogo y garantizar el seguimiento
- Generar dispositivos de difusión y capacitación en cuanto a:
 - Normativa del trabajo a domicilio. Requisitos y dependencias para su registro y habilitación. Derechos de trabajadores y obligaciones de empleadores.
 - Sistema difundido y actualizado de precios de referencia. Procedimiento para su cálculo. Responsabilidades respecto a insumos. Formación financiera. Cálculo individual vs. cálculo familiar. Estrategias para incorporar el desenvolvimiento de la inflación.
 - Condiciones de Salud y Seguridad requeridas para emplazar un taller de confección en el domicilio. Adaptación en viviendas comunes y/o en villas (ventilación, cierre de salidas comunes, electricidad, matafuegos, iluminación, ergonomía, entre otros).
 - Requisitos para la habilitación.
 - Cuidados y corresponsabilidad: democratizar el trabajo doméstico de cuidado entre hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad.
- Fomentar más investigaciones sobre temas clave ligados al trabajo a domicilio en la industria de la confección argentina, como los siguientes:

- Demografía de la fuerza laboral, incluidos los países de origen clave.
- Horas y salarios de trabajadores, considerando los días de trabajo, la cantidad de miembros del hogar, incluidos en la producción y los costos de producción. Sistema para el cálculo del salario horario, en línea con la escala salarial vigente.
- Vivir y trabajar en las villas. Capitalización de vulnerabilidades y limitaciones por empleadores e intermediarios. Posibilidades de mejora de las condiciones laborales.
- Diferencias entre las dinámicas de producción, sistemas de gestión del trabajo y precios asociadas a los principales puntos de comercialización: avenida Avellaneda (Flores, CABA), La Salada (Lomas de Zamora, GBA). Abordar las mismas dimensiones en otros puntos del país como Mar del Plata, Córdoba, región del Noroeste argentino (NOA).
- Reconstrucción de la ruta del dinero de empresas de distintas escalas, a fin de hacer transparentes las prácticas comerciales y promover una conducta ética y responsable en todas las operaciones empresariales.
- Intermediarios. Dinámicas de gestión del trabajo. Vínculo con empresas de diferentes tamaños. Sistemas de establecimiento de precios.
- Relación entre la estructura familiar y el desarrollo de talleres domiciliarios.
- Salud y enfermedad en la confección de indumentaria. Enfermedades frecuentes. Tratamientos, cuidados. Acceso a sistemas de salud y licencias.
- Gestación y maternidad en la confección de indumentaria. Cuidados, acceso a sistemas de salud y licencias. Acceso a centros de Primera Infancia.
- Relevamiento de usos del tiempo según género: tiempos asignados al trabajo no remunerado y al trabajo en la ocupación.

► Bibliografía

Cantard, Albor. 2022. "Del trabajo a domicilio al teletrabajo y plataformas digitales". Seren Novoa, Guido (Coord.). *Estatutos y Regulaciones Especiales*. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2022, pág. 101 a 138.

Goldin, Adrián. 1991. *El trabajo a domicilio en la Argentina*. Ginebra. Mimeo. OIT.

OCDE. 2018. *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*. En línea, disponible en [Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable](#).

Ministerio de Economía. 2022. *Informes de cadenas de valor*. "Ficha sectorial Textil-Indumentaria", año 7, n. 61, marzo. Argentina: Subsecretaría de Programación Regional y Sectorial. En línea, disponible en [Ficha Sectorial Textil - Indumentaria 2022](#).

OIT. 2018. *Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso*. 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra. 10-19 de octubre. Disponible en [Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso de 2018](#).

► Legislación

Ley 26.364 de prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. 2008.

Ley 26.842 de prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. 2012.

[Ley N° 11.544](#) (actualizada) de Jornada de trabajo. Sancionada: Septiembre 12 de 1929.

[Ley simple: Jornada de trabajo | Argentina.gob.ar](#)

[Ley 26.390 de prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.](#)

Modificación de las Leyes Nros. 20.744, 22.248, 23.551, 25.013 y del Decreto Ley N.º 326/56.
Sancionada: Junio 4 de 2008. Promulgada de Hecho: Junio 24 de 2008.

[Ley 12.713 de Trabajo a Domicilio](#)

[Reglamentación de la Ley 12.713, sobre trabajo a domicilio](#)

[Ley 9.688 de accidentes de trabajo](#)

[Decreto reglamentario de la ley 9.688 sobre accidentes de trabajo](#)

[Ley 24028 Accidentes del trabajo](#)

[Ley N° 20.744 de Contrato del Trabajo](#)

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Av. Córdoba 950 - P. 13

T: +54 11 4393 7076

E: buenosaires@ilo.org

Buenos Aires

ARGENTINA

C1054AAV