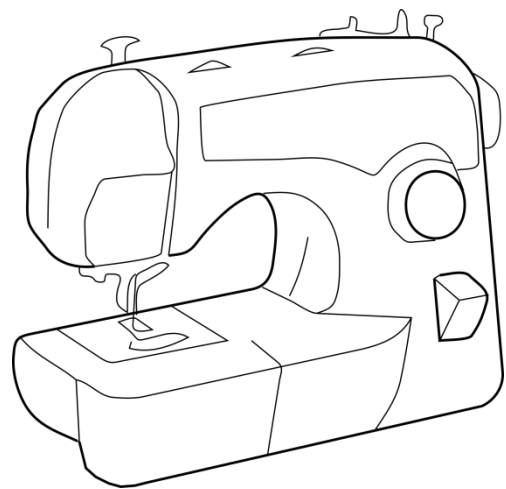

Estudio del trabajo en domicilio en la cadena del vestuario en Chile y de la creación de organizaciones sindicales territoriales de las trabajadoras involucradas

INFORME FINAL

Equipo de Trabajo Fundación SOL



Marzo 2017

Estudio del trabajo en domicilio en la cadena del vestuario en Chile y de la creación de organizaciones sindicales territoriales de las trabajadoras involucradas*

Informe final

Marzo 2017

*Consultoría encargada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la organización sindical Confederación de Trabajadores Textiles (CONTEXTIL), llevada a cabo por Fundación SOL.

Equipo de trabajo Fundación SOL:

Carla Brega¹, Gonzalo Durán², Karina Narbona³, Alexander Páez⁴.

¹ Socióloga de la Universidad de Chile. Investigadora en Fundación SOL.

² Economista Pontificia Universidad Católica de Chile, y MSc in Applied Labour Economics Università degli Studi di Torino (Italia). Investigador en Fundación SOL.

³ Antropóloga Social de la Universidad de Chile. Investigadora en Fundación SOL.

⁴ Sociólogo de la Universidad de Chile. Diplomado en Métodos Estadísticos de la Universidad Católica. Investigador en Fundación SOL.

Contenidos

1. Introducción: marco de la consultoría, objetivos trazados y organización del documento	4
2. Nota metodológica y conceptual	5
Cadena de Valor	8
Trabajo textil en domicilio.....	9
Trabajo en domicilio dependiente	9
Zonas o grados de dependencia del hogar (en términos económicos-sociales).....	11
Más allá de la informalidad y la heterogeneidad estructural: Unidades domésticas semi-proletarias	14
3. Antecedentes históricos de la industria textil y el trabajo textil en domicilio	18
4. Aspectos generales de la realidad empírica que se investigó: diversidad de experiencias y precariedades compartidas	24
La producción global y la relación con los talleres locales.....	24
Alta presencia de la producción textil en domicilio	25
Diversidad de modalidades	25
Autoformación	25
5. La cadena de valor del trabajo textil en domicilio desde una perspectiva global y territorialmente específica	27
5.1. Caracterización del proceso de trabajo textil en domicilio	33
<i>El producto trabajado</i>	33
<i>Los "mandantes"</i>	34
<i>Los insumos e instrumentos de trabajo</i>	35
<i>La familia y la producción textil</i>	37
<i>La institucionalidad</i>	38
6. Las dimensiones más críticas que denuncian las entrevistadas: salud, acceso a medios de trabajo y recursos, inseguridad, arbitrariedad e invisibilidad	39
Salud	39
Invisibilidad	41
Inseguridad.....	42
Acceso a medios de trabajo.....	43
7. Trayectoria socio laboral e identidad	44
Gradientes sociales: ex empresarias, ex asalariadas, ex dueñas de casa	45

Recursos de apoyo y auto afirmación compartidos: ser mujeres resilientes y pluriactivas	45
Recursos de apoyo y auto afirmación diferenciados: trabajo, religión y etnia	46
Disposición a la acción colectiva: ¿Qué las lleva a participar sindicalmente? ¿Qué encuentran en ese espacio?	46
Intercambio desigual, la lucha por los precios	46
La solidaridad socio-comunitaria	47
La solidaridad femenina.....	47
8. Los procesos de acumulación organizativa.....	48
8.1. Historia de la organización sindical.....	48
8.2. Representación sindical.....	49
8.3. Estructura y funcionamiento	51
8.4. Objetivos de la acción sindical.....	55
8.5. Estrategia sindical	57
8.6. Impacto de la acción sindical	60
9. Conclusiones	64
10. Bibliografía	67
11. Anexos	70
Anexo 1: Pautas de entrevistas	70
a. Pauta Productivo-Laboral	70
b. Pauta Sindical	72
Anexo 2: Instancias de levantamiento de información primaria	74
a. Reuniones sindicales.....	74
b. Seminario Internacional Trabajo en Domicilio: La globalización y las nuevas formas de trabajo	74
c. Entrevistas personales.....	75

1. Introducción: marco de la consultoría, objetivos trazados y organización del documento

La presente consultoría fue encargada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por la organización sindical Confederación de Trabajadores Textiles (CONTEXTIL) para indagar en las cadenas de valor en las que se desenvuelven las trabajadoras de confección a domicilio así como la estrategia, los resultados y los desafíos de organizarlas sindicalmente.

El objetivo general trazado fue contribuir a la comprensión de la realidad de las trabajadoras textiles en domicilio considerando tres dimensiones: la dinámica actual de las cadenas de suministro; sus implicancias para el trabajo decente; y las estrategias de los actores sociales. Los objetivos específicos se definieron como:

- Identificar y describir el modo de vinculación entre las distintas empresas de la cadena, el rol de los talleres, de las empresas pequeñas o medianas así como de las empresas líderes ya sea de confección o de *retail*;
- Describir las distintas figuras de trabajo (empleadores únicos o múltiples, formas de pago, etc.)
- Describir la calidad del empleo en los talleres y en lo posible a lo largo de la cadena;
- Describir la creación y el funcionamiento de las organizaciones sindicales que organizan las trabajadoras de los talleres.

Ésta es una consultoría de corta duración (4 meses), de carácter exploratorio, cuyo enfoque fue la generación de perfiles descriptivos y no la medición estadística.

Considerando estos objetivos, el informe de resultados se organizó de la siguiente manera. Luego de la introducción, en el capítulo 2 se encontrará una breve nota metodológica que explica el diseño investigativo y el instrumental empírico y conceptual utilizado; en el capítulo 3 se introducen algunos antecedentes históricos a modo de contexto; en el capítulo 4 se entrega una mirada panorámica y sumaria de la realidad estudiada empíricamente; en el capítulo 5 se esquematizan desde un punto de vista global y territorial las cadenas de suministro y valor detectadas, para luego profundizar en el funcionamiento del proceso de trabajo y la forma de inserción laboral, social y económica de estas personas (el producto trabajado, los "mandantes", los insumos, la familia y la producción textil, la institucionalidad); en el capítulo 6 se describen los principales nudos críticos denunciados en términos de calidad de empleo y de vida; en el capítulo 7 se añaden elementos de las trayectorias laborales y personales junto a elementos identitarios que permitan poner en perspectiva la posición y disposición de estas trabajadoras y en el capítulo 8 se describe el proceso de organización y estrategias de acción que han desarrollado. Finalmente, el capítulo 9 contiene las principales conclusiones.

2. Nota metodológica y conceptual

La investigación realizada se basó en una metodología cualitativa, llevada a cabo fundamentalmente a partir de entrevistas individuales y grupales semiestructuradas y libres, y siguió un diseño de estudio de casos, que implica la selección de unidades que son estudiadas intensivamente. Consideró tres macro zonas de observación, a petición de la contraparte: Santiago, Coquimbo y Valparaíso/Viña, que son las zonas donde han podido levantarse hasta el momento organizaciones sindicales. Específicamente, se trabajó en las comunas de Pedro Aguirre Cerda y de Lo Espejo en Santiago, en el sector de Coquimbo denominado SINDEMPART (acrónimo de Sindicato de Empleados Particulares) y en el sector de Santa Julia en Viña del Mar.

El diseño general de la investigación tuvo un carácter colaborativo, contando con la estrecha participación, en su orientación y ejecución, de la organización de grado superior (CONTEXTIL) y de organizaciones locales. Tanto el muestreo, que fue un muestreo de perfiles o tipológico, como las pautas de entrevistas y los contactos realizados, fueron validados por quienes lideraban los procesos de articulación social. Estas mismas personas, a modo de informantes claves, fueron también entrevistadas.

Para la muestra realizada se utilizó como primera referencia la definición amplia desarrollada por Giovanna Rossignotti respecto al trabajo textil realizado en el hogar (ver definiciones operativas) pero finalmente no se pudieron abarcar todos los rubros que supone ese espectro y no se entrevistaron casos (porque no se pudo recopilar información de ellos) que podrían responder más estrechamente a la nomenclatura de "trabajo textil", entendido como el corte y procesamiento de fibras artificiales, sintéticas o naturales (generalmente en forma de telas), sino que solo se entrevistaron trabajadoras de confección de bienes finales o intermedios a partir de materiales ya procesados. Aun así, se decidió usar el concepto de "trabajo textil" para simplificar la exposición y ceñirse al lenguaje que usaban los actores. De todas formas se incluyó una gran variedad dentro de ese marco.

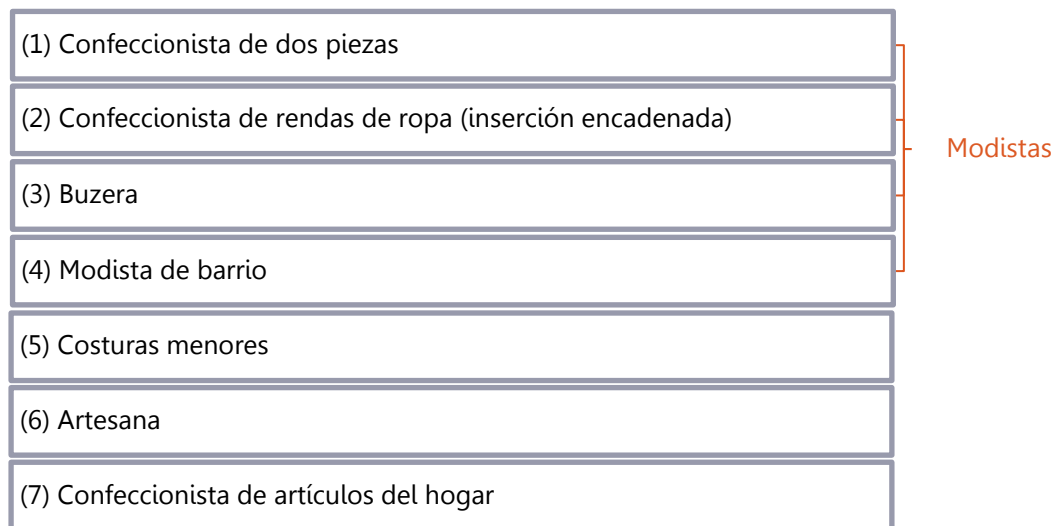
El muestreo tipológico se formuló desde la lógica de anillos, considerando tanto la información productivo-laboral como la información sindical que interesaba recabar.

Primer Anillo: nivel en que se ubican las informantes claves, que son dirigentes sindicales experimentadas y que ejercen un importante liderazgo. A ellas se las consultó tanto por su mirada global, territorial y personal de la dimensión laboral, como por la historia y el desarrollo de la organización sindical (esto último a través de una pauta diferente, especializada). Fueron también quienes nos permitieron identificar futuras entrevistadas.

Segundo Anillo: nivel en que se ubican trabajadoras sindicalizadas de base, a quienes se les consultó por su experiencia laboral específica en su taller/hogar. A ellas no se les consultó por la historia y desarrollo del sindicato pero sí por su disposición hacia él. Esta

muestra se realizó sobre la base de trabajadoras textiles en domicilio que estaban sindicalizadas, lo cual hace que la descripción resultante tenga un grado de sesgo, pero es lo que operativamente permitía el tipo de investigación y tiene el valor de recoger al mismo tiempo la voz de quienes protagonizan estas formas de inserción laboral y de quienes están llevando a cabo, incipientemente, intentos de enfrentamiento de los problemas comunes.

Más detalladamente, en este segundo anillo, se seleccionaron inicialmente dos perfiles amplios: trabajadora textil en domicilio en relación de subordinación o semi-subordinación con una empresa y trabajadora textil en domicilio que vende a clientes individuales. Luego de los primeros acercamientos en terreno y de orientaciones recibidas por las dirigentes del primer anillo, se afinó la muestra y se añadieron más distinciones: 1) trabajadora textil en domicilio que produce uniformes corporativos –reconocidas como “confeccionistas de dos piezas”, lo que involucra la confección de insumos y uniformes para empresas y hospitales-; 2) trabajadora textil en domicilio que hace piezas de ropa o prendas completas con producción encadenada con talleres –generalmente pymes- de confección); 3) trabajadora textil en domicilio que elabora uniformes de colegio –las llamadas “buzeras”-, que en general comercializa sus productos directamente con apoderados; 4) trabajadora textil en domicilio modista de barrio, que confecciona prendas de ropa y costuras sofisticadas; 5) trabajadora textil en domicilio que hace arreglos de ropa y que complementariamente suele hacer disfraces y ropa de mascotas (costuras menores); 6) artesana, o trabajadora textil en domicilio que produce artesanías; y 7) trabajadora textil en domicilio que realiza artículos para el hogar (sábanas, cojines, cortinas, etc.).



Debe agregarse que la modista de barrio (4), además de producir prendas relativamente exclusivas y frecuentemente buzos escolares, suele realizar piezas de ropa o prendas completas en inserción encadenada y otras costuras menores (puntos 2, 3 y 5). Eso sí, a aquella persona que solo hace costuras menores (punto 5), no se le llama modista. Cruces

y superposiciones como estas y otras son abundantes (no solo desde un punto de vista sincrónico, sino también diacrónico, transitando muchas veces de una categoría a otra) y dan cuenta de la variabilidad de la actividad textil en domicilio. A la hora de señalar el perfil de las entrevistadas luego de las citas respectivas, se tratará de ser lo más directo posible en su atributo o actividad principal para simplificar la presentación (la identidad de las entrevistadas se mantendrá en reserva).

Adicionalmente vale la pena señalar que se buscó contemplar en la muestra tanto a quienes llevan mucho tiempo en el rubro textil en domicilio, que por lo general han llegado a esta modalidad después de haber pasado por un trabajo formal en fábrica y tienen una edad avanzada (“adultas mayores”) y a quienes llevan poco tiempo (o menos tiempo) en el rubro y que por lo general son jóvenes o de mediana edad (“adultas”).

Además, vale precisar en relación a lo que finalmente retrata y esquematiza el informe, que también se consignaron casos que no se entrevistaron directamente y excedieron la muestra inicial, pero que aportaban luces de la diversidad del fenómeno y fueron mencionados en las conversaciones.

Los instrumentos de levantamiento de información empírica utilizados fueron la entrevista semi-estructurada individual, la entrevista semi-estructurada grupal y conversaciones libres en profundidad. Las pautas de entrevistas se diferenciaron en su contenido en dos tipos: una pauta productiva-laboral, lo suficientemente flexible como para ser utilizada con informantes claves (primer anillo) y con trabajadoras en su taller/hogar (segundo anillo), y una pauta sindical, que solo se aplicó en el primer anillo (pautas en anexo 1).

Finalmente, se llevó a levantar la información a partir de las siguientes instancias desarrolladas entre el 18 de junio y el 27 de noviembre (detalles en el anexo 2):

- 4 reuniones sindicales y 1 congreso sindical.
- 5 entrevistas personales en Coquimbo (4 a trabajadoras del segundo anillo y 1 realizada en simultáneo a 2 personas del primer anillo).
- 6 entrevistas personales en Santiago (2 a trabajadoras del segundo anillo y 4 a trabajadoras del primer anillo).
- 2 entrevistas personales en Viña (1 trabajadora del primer anillo y 1 a trabajadora del segundo anillo).

La selección de las personas que finalmente se entrevistaron obedeció no solo a un criterio de pertinencia (de acuerdo al muestreo tipológico) sino también a uno de conveniencia de acuerdo a la viabilidad y disponibilidad existentes. Así, la baja representación cualitativa en el caso de Viña obedeció al hecho de que el sindicato formado en ese territorio se encuentra en un periodo de baja operación, debido a que su presidenta y principal impulsora se encuentra viviendo en Santiago, y no fue sencillo llegar a concretar las entrevistas en el taller-hogar.

En relación al análisis de la información cualitativa, éste se basó en el método de la comparación constante, rescatando lo común y más reiterado pero también aquello que marcaba diferencias de naturaleza o grado (considerando intensidad/sensibilidad).

Además de la información empírica, el estudio integró ciertos elementos del estado de la investigación externa realizada hasta el momento, particularmente de las investigaciones del Centro de Estudios de la Mujer, del Programa de Economía del Trabajo, de la Tesis de Trabajo Social de Patricia Coñoman y del Fondo Alquimia en su Proyecto "Construyendo una Agenda de los Derechos Laborales de las mujeres trabajadoras domésticas y de la costura en el Cono Sur", financiado por el Fondo Igualdad de ONU Mujeres. También se consultaron archivos legales e históricos.

Para finalizar esta nota metodológica, se precisan los siguientes conceptos operativos:

Cadena de Valor

Las cadenas globales de valor forman parte de un tema ampliamente desarrollado en el campo de las políticas públicas que buscan mejorar el desarrollo económico local de los territorios frente a crecientes fenómenos como la emergencia de sociedades que operan en red, en donde cada empresa se hace cargo de una fase o etapa de producción (Gereffi y Fernández-Stark, 2011). También se inserta en el campo de la deslocalización productiva y la globalización mundial que busca procesos de encadenamiento sin fronteras.

Según Gereffi y Fernández-Stark (2011), el análisis de los encadenamientos permite dimensionar elementos claves para el desarrollo económico, tales como: Desarrollo Industrial del Territorio, Fuerza de Trabajo (empleo, salarios), Gobernanza de la cadena, Innovación, etc.

De acuerdo a los autores, la cadena global de valor, involucra una serie de empresas y trabajadores, en diversas manifestaciones y/o representaciones, que participan en la elaboración de un bien o en la prestación de un servicio determinado. Incluye desde la concepción de la idea, el diseño, la producción, la promoción la distribución y el soporte.

Identificar los detallar y límites del proceso productivo y su encadenamiento, es una tarea fundamental ya que permite relevar las lógicas de dominación de unos eslabones sobre otros y el papel que juegan las piezas matrices (firmas líderes que gobiernan el proceso). La cadena de valor ofrece una mirada esquemática del proceso y revela qué tan fragmentada se encuentra la producción.

Trabajo textil en domicilio

El Convenio 177 de la OIT sobre el Trabajo a Domicilio del año 1996 señala en su artículo primero que la expresión "trabajo a domicilio" significa el trabajo que una persona realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales (OIT, 1996).

Esta definición, de acuerdo a Giovanna Rossignotti (2001), establece una distinción clara entre *trabajo a domicilio* subordinado y dependiente de un empleador (según el mismo convenio de la OIT, una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa) y *trabajo en el domicilio* independiente realizado por las personas que trabajan en su vivienda. Sin embargo, en la práctica estas situaciones no son necesariamente excluyentes, en tanto que una misma persona puede desempeñarse en actividades asalariadas en algunos períodos del año y vender directamente al mercado sus productos o servicios en determinadas temporadas, o incluso encontrarse en ambas situaciones en el curso de un mismo día.

De acuerdo a lo anterior, Rossignotti (2001) reconoce que el trabajo a domicilio debe utilizar una definición amplia que abarque apropiadamente la diversidad de situaciones del trabajo a domicilio, puesto que si bien esta forma de trabajo se puede identificar como una modalidad de producción con características específicas y reconocibles, los y las trabajadoras a domicilio no tienen una única identidad laboral en términos de su relación de subordinación/dependencia, lo que tiene consecuencias tanto en estrategias como en políticas organizativas.

Reconocer dentro del trabajo a domicilio las dos realidades mencionadas -muchas veces coexistentes- permite comprender la diversidad de las trabajadoras y trabajadores textiles que laboran en sus domicilios, así como sus condiciones de trabajo y sus estrategias de organización sindical a lo largo de toda la cadena de valor.

Trabajo en domicilio dependiente

La misma definición establecida en el convenio 177 de la OIT reconoce la relación de empleo -es decir, de dependencia- entre el trabajador a domicilio y su empleador o quien le da empleo, aunque no se reconozca abiertamente la condición de relación de empleo asalariada. Para Henríquez, Riquelme, Gálvez y Selamé (2001) esto demuestra la importancia de insistir en la naturaleza *laboral* y no comercial de la relación, puesto que la

segunda normalmente lleva a confundir el trabajo a domicilio con la producción de bienes o la prestación de servicios que pequeños empresarios realizan en su domicilio en forma autónoma, cuya consecuencia en términos jurídicos es que la legislación laboral (como en Chile), se equipare el trabajo a domicilio con el empleo independiente⁵. De todas maneras, la "autonomía" de los trabajadores independientes es también discutible (Henríquez *et al.*, 2001).

Lo anterior abre una gran discusión respecto de la determinación de la existencia una relación de dependencia laboral y de subordinación entre trabajadores a domicilio y empleadores.

Desde los puntos de vista más críticos, la relación de dependencia es clara en cuanto el trabajador a domicilio no trabaja para sí (su producto no accede directamente al mercado, de modo que la prestación del servicio no es en sí el producto terminado, sino el trabajo que lo genera), de tal manera que trabaja para otros, cumpliendo las directivas e instrucciones de quien le proporciona trabajo. Lo anterior sería determinante en considerar que lo percibido por el trabajo realizado es un salario y no simplemente un pago por prestación de servicios.

Por otra parte, cuando las labores se realizan en el propio domicilio del trabajador y por lo tanto, fuera del espacio de la empresa, la subordinación se constituye también como un eje relevante de la discusión. A este respecto, la relación de subordinación no sería la clásica que se da al interior de las empresas en términos de la función de dirección que el empleador pudiera establecer organizando los procesos individuales de trabajo, pero puede establecerse que dicha función se sigue ejerciendo en cuanto las labores que se realizan en los domicilios son parte de la planificación del proceso productivo; inclusive en muchos acuerdos informales de trabajo se incluye el traslado y entrega de insumos o el arriendo de maquinaria. Además, los trabajadores en sus domicilios no tienen la suficiente autonomía para tomar decisiones sobre qué van a producir ni sus características, los insumos que van a utilizar, el destino del producto ni su precio final (Selamé y Henríquez, 1995). Por sobre todo, normalmente la ejecución del trabajo presenta un carácter de continuidad y estabilidad en el tiempo, de manera que se configura una dependencia económica aunque el pago de remuneraciones no se atenga a normas ni formalidades propias de una relación de dependencia jurídica con el empleador.

⁵ En Chile, la formalidad del empleo se define a partir de que el/la trabajador/a se encuentre sujeto a alguna protección legal de una institución que regule la relación laboral. El Código del Trabajo, regula a los asalariados dependientes formales del sector privado y el Estatuto Administrativo regula a los asalariados formales de planta del sector público. Por otra parte, quienes están contratados por prestación de servicios (contrato a honorarios, boleteo), no son regidos, sin embargo, por ninguno de los anteriores, sino por el Código Civil, no regula una relación laboral, sino que una comercial entre empresas prestadoras de servicios, por lo tanto, corresponde también a trabajo informal desde el punto de vista de la regulación laboral. De esta manera, aún si se entrega algún tipo de comprobante o boleta (casos casi inexistentes), la relación de trabajo "a trato" mantiene a los trabajadores en domicilio absolutamente fuera de cualquier regulación laboral.

Zonas o grados de dependencia del hogar (en términos económicos-sociales)

Los grados de dependencia no sólo obedecen a relaciones individuales jurídico-laborales. También a relaciones de orden económico-sociales, asociado a la forma en que la unidad doméstica (households⁶) organiza internamente a los individuos en relación a la estrategia de reproducción social del hogar para su incorporación a algún eslabón de la cadena de valor en la que se encuentren o puedan participar. Las unidades domésticas, de esta forma, son un componente socio-económico fundamental de la trabajadora individual y de hecho un componente central de la economía en su conjunto.

Lo relevante de incorporar una definición más “económica” del hogar, es observar cómo subvenciona los costos de producción de las grandes empresas a expensas de aumentar el costo de reproducción social del hogar. En esa coordenada interpretativa se comprende de mejor forma la participación de la mujer en el trabajo textil a domicilio y su relación con la cadena de valores tanto globales como locales, saliendo del encasillamiento del asalariado y sus formas jurídicas contractuales de subordinación y dependencia.

A continuación los conceptos que permiten construir tipologías de hogares de acuerdo a la división social y técnica del trabajo, así como los diversos métodos de control del proceso de trabajo que se encuentran en la cadena de valor.

Estratificación mundial

Las cadenas globales de valor, están estratificadas mundialmente. No todos los países cuentan en sus territorios con la misma probabilidad de que sus trabajadores y trabajadoras de forma amplia ingresen a posiciones de alto valor agregado en la cadena. No sólo aquello, la concentración de las cadenas de mayor valor agregado que cuenta con un alto valor monopólico están poderosamente concentradas en el mundo, generando una polarización geo-económica de gran envergadura a nivel mundial. Tal estratificación mundial, a su vez, genera un tipo de división social del trabajo internacional que determina cierta división técnica del trabajo, que a su vez genera la transformación de las unidades domésticas, quienes se adaptan económicamente a estas tendencias mundiales. Esto no sólo lo señala la literatura internacional⁷ sino que también las mismas trabajadoras

⁶ *Households* es traducido comúnmente como *hogar*. En las definiciones estadísticas se utiliza para diferenciarlo de la vivienda y de los núcleos familiares, como categorías operativas distintivas claves. Tomaremos como sinónimo en esta definición al hogar y la unidad doméstica, usando ambos por temas de redacción indistintamente, lo relevante es rescatar su dimensión de unidad básica de organización económica para la sobrevivencia de sus miembros. No se trata entonces, del concepto de “familia”, aunque pueden haber hogares compuestos por familias, pero no necesariamente todo hogar es familia ni toda familia es un hogar. Las cuestiones de parentesco o socio-afectivas no son consideradas prioridad analítica en esta definición operativa.

⁷ Para un estudio con aplicación empírico estadístico a nivel mundial que relaciona estratificación mundial [con cortes discretos cuantitativos que diferencian zonas centrales, semi-periféricas y periféricas] con problemas de salud, mediadas por la precariedad del trabajo y su relación con la ubicación en zonas geográficas jerarquizadas y relacionadas entre sí en: Benach, J. Muntaner, C (2010).

a domicilio entrevistadas en este estudio (en capítulos posteriores se trata este tema según las perspectiva de las trabajadoras).

División Social del Trabajo - División Técnica del Trabajo - Sistemas de Control del Trabajo

Siguiendo este razonamiento, la propuesta de definición operativa para comprender el papel histórico de los hogares en la reproducción del sistema económico, es que los procesos de producción, distribución e intercambio de mercado se sostienen en una división social del trabajo que es mundial. Esta división contiene en su seno múltiples formas de división técnica del trabajo, el cual se sostiene en diversos métodos de control del trabajo.

División Social del Trabajo

Corresponde a la división geoeconómica del trabajo a nivel mundial y su correspondiente estratificación. Donde existen macro zonas que concentran mayor cantidad de posiciones de alto valor agregado en la cadena, denominadas como "centrales"⁸. En la cual es más probable, que la forma de producción de ingresos de las unidades domésticas sea fundamentalmente dependiente de los ingresos asalariados o asociados a ingresos de mercado en general (ganancia o intereses). En este caso la fuerza de trabajo en general tendría un costo relativo más alto que si se ubicaran en zonas geoeconómicas de la cadena de bajo valor agregado o periféricas, producto de una mayor mercantilización de los ingresos para mantener la unidad doméstica.

Por lo tanto, dependiendo de la ubicación en la cadena de mercancías será el tipo de unidad doméstica requerida para su uso como fuerza de trabajo. De ahí, que así como existen zonas que se posicionan en las cadenas de alto valor agregado, existen en toda esa gradiente las zonas geoeconómicas de cadenas de bajo valor agregado. **Esas zonas configuran a su vez, unidades domésticas de menor costo relativo en relación a las posiciones más ventajosas de la cadena de valor**, externalizando los costos de producción de la fuerza de trabajo en las mismas unidades domésticas, tanto por medio del trabajo doméstico no remunerado femenino, el trabajo infantil, de adultos mayores, economía comunitaria, popular o indígena, etc.

⁸ Esta denominación está en debate con las consideraciones más oficiales, pero tampoco tan desarrolladas teóricamente, que denominan la estratificación mundial de los países, como desarrollados, avanzados o ricos, según su riqueza interna y enfoque de desarrollo autónomo nacional (PIB per cápita generalmente). A los países con PIB per cápita más bajo se les denomina *subdesarrollados, retrasados o pobres*. En cambio, a los estratos intermedio de PIB per cápita se les denomina *en vías de desarrollo o emergentes*, incluso se ha mencionado el concepto "síndrome del 15M", para denominar la "trampa de los países de ingresos medios", que están cercanos o alrededor de los USD 15 mil per cápita. La visión de las cadenas de mercancías acá propuesta, tiene como objetivo rescatar el elemento relacional de la División Social del Trabajo Mundial. Al estar integrados en un único espacio mundial de producción, distribución e intercambio, lo relevante es la estratificación en función de los flujos de capital que se generan, desde los precios monopólicos más altos, de altas ganancias, hacia actividades económicas periféricas, pero vitales para el mantenimiento de tal cadena de valor. Lo cual determina en última instancia la formación de las unidades domésticas para su inserción productiva, sus niveles de vida, el tipo de control del trabajo, etc. a nivel local.

Con lo cual se conforma una unidad doméstica que en caso de recibir un salario, **éste no cubra las necesidades sociales de reproducción de su hogar, sino que se sostenga en producción no remunerada, por lo tanto, de menor costo para el empleador.** De ahí la importancia de la relocalización industrial geográfica para disminuir los costos laborales al nivel de la sobrevivencia, pues lo que lo sostiene son las unidades domésticas y su producción de ingresos que no es de mercado.

A su vez, es relevante considerar que existen zonas intermedias, semi-periféricas, que si bien no ocupan la posición de alto valor agregado, al ocupar zonas intermedias, aspiran a ocupar espacios de poder monopólicos y así elevar la calidad de vida de sus unidades domésticas por sobre el nivel de sobrevivencia de las unidades domésticas de las zonas geoeconómicas periféricas o de bajo valor agregado.

División Técnica del Trabajo

La división técnica del trabajo, guarda relación con la posición relativa que tiene la fuerza de trabajo con sus medios de producción al interior de la posición de la cadena de valor. Por ejemplo, la cadena de trabajo textil mundial, involucra desde las materias primas hasta la venta en lujosos departamentos de venta de países de altos ingresos o zonas de altos ingresos al interior de países no necesariamente ricos. Esto requiere diversidad de subdivisiones técnicas para su producción, cultivo de materias primas, diseño, manufactura, distribución, marketing, venta, etc. Desde la agricultura, pasando por la industria, servicios financieros, la venta comercial, entre otras.

Esto quiere decir, que una unidad doméstica en una posición central, semi-periférica o periférica en la cadena de valor, puede tener diversos integrantes en diversas especializaciones técnicas de tal cadena de valor. Pero la estratificación de la división social del trabajo opera como premisa, un técnico mecánico especializado en una máquina industrial de una fábrica en Chile, no es lo mismo, que el técnico mecánico especializado de una máquina industrial de una fábrica en Alemania. A ambos los une su especialidad técnica, incluso pueden tener hasta la misma profesión y años de estudio, pero varía su ingreso producto de la posición que ocupa en la división social del trabajo mundial y no tanto en la división técnica del trabajo, que generalmente es nacional.

Sistemas de Control del Trabajo

Directamente determinadas por la división social y técnica del trabajo, los sistemas de control del trabajo varían enormemente, incluso al interior de una misma unidad doméstica. Con estos nos referimos a formas más autónomas de concebir el proceso de trabajo, hasta formas más coercitivas de hacerlo. En un caso extremo puede ser desde un ingeniero informático creativo de Google que entrega información clave del público objetivo para vender un producto, hasta una obrera textil que trabaja por un plato de

comida en Bangladesh. Existe más probabilidad que al participar de una posición geoeconómica aventajada respecto a la cadena de valor se encuentren más tipos de control de trabajo más autónomos o sofisticados, que en cadenas de bajo valor agregado y de unidades domésticas que sobreviven en gran parte produciendo sus propios ingresos bajo su coste de reproducción como hogar, donde el trabajo, por ser menos retribuido y más explotado, requiere más coerción y subordinación.

Es necesario recordar que todas son gradientes de quienes venden su fuerza de trabajo, por lo tanto, siempre son variaciones de algún tipo de explotación más o menos notoria, burda o sofisticada, simple, directa o compleja. El ingeniero de Google de todas formas no es dueño intelectual de lo que crea, por lo tanto, aún existe apropiación por un otro que no trabajó esa idea (gracias a la propiedad intelectual), obviamente con un salario que bordea la ganancia, respecto a su capacidad de ahorro y la posibilidad real de movilidad ascendente. Pero como hemos intentado reflejar, de todas formas son posibilidades altamente concentradas a nivel mundial, y para nada, igualitariamente repartidas como posibilidad.

Más allá de la informalidad y la heterogeneidad estructural: Unidades domésticas semi-proletarias

Tal como se ha venido desarrollando, lo que es más importante es la caracterización en función de los grados de dependencia de las unidades domésticas sobre el trabajo remunerado y cómo el hogar subvenciona, o no, los costos de reproducción que el salario no logra cubrir. Lo operativamente relevante son las múltiples estrategias de producción de ingresos del hogar. La intensidad y regularidad de producción de ingresos, así como la interacción de las estrategias para producirlos, determinan el grado de subordinación, necesidad y dependencia con que la trabajadora individual se desempeña. De esta forma, **un hogar es semi-proletario cuando sus ingresos producidos en el “mercado”, sea de forma “independiente” o “asalariada” no cubren la reproducción del hogar, sea material, afectiva, social, cultural**⁹. En la literatura sobre los mercados laborales o los sectores económicos en Latinoamérica, esta realidad se ha denominado de diversas formas, como heterogeneidad estructural, sector informal, desregulado, atrasado, sumergido, subempleados, entre otras denominaciones¹⁰. Sin embargo, creemos que sus énfasis están puestos en la inserción individual, asociado a una regulación legal y económica de las actividades en cuestión y los bajos o altos salarios que se producen en tal actividad, de hecho, tal es así que la literatura relacionada con la discusión de la

⁹ En este sentido no es la lógica de la línea de pobreza monetaria (por ingresos). En aquella se calculan todos los ingresos monetarios de cual dispone el hogar, incluyendo transferencias del Estado. El énfasis de lo semi-proletario guarda relación con la relación entre el costo laboral y el costo de reproducción del hogar en relación a sus gastos generales de reproducción social y económica. No sólo material de sobrevivencia en base al consumo calórico.

¹⁰ Es el caso de Prebisch (Prebisch; 1949), Aníbal Pinto (Pinto; 65), OIT-PREALC (OIT: 72; 93; 2002), Cinthya Pok (Pok: 2005; 2007), Alejandro Portes (Portes: 2004), Víctor Tokman en la excelente compilación realizada acerca del sector informal desde diversas miradas y dimensiones (Tokman; 1995).

heterogeneidad estructural habla de **convergencia productiva** (Infante, 2011), como si fueran actividades económicas autónomas y paralelas.

En cambio, **al incorporar la unidad doméstica en las lógicas de reproducción de las cadenas globales de valor, introducimos la relación entre la cadena de mayor valor agregado y sus altas ganancias, con la del extremo inferior de la cadena, donde existen ocupaciones de subsistencia.** Por lo tanto, es la estructura misma de la cadena la que supone la estratificación y la externalización en los hogares de su reproducción socioeconómica, lo cual sirve, en última instancia, a la cadena en su conjunto. Por lo tanto, no son "sectores aislados", ni tampoco "uno está más atrasado" que el otro como en la lógica del sector moderno de la economía y el sector atrasado o tradicional de la misma. En tal concepción no se asume un carácter orgánico y sistémico de la estratificación social que genera. Por eso en este estudio sólo lo utilizamos en el marco de las relaciones laborales que se producen por parte de las trabajadoras textiles, sin mención a sus hogares, para así incorporar una capa más de determinación que escapa a lo laboral, y se relaciona con el mercado mundial, la estratificación internacional geoeconómica, y las múltiples divisiones técnicas del trabajo más locales y territoriales. En esa espesa malla de producción, distribución, intercambio y coerción se ubicaría el trabajo textil a domicilio.

Formas múltiples de ingresos

Al no circunscribirse a la producción laboral de mercado solamente, es posible expandir el horizonte de las formas de sobrevivencia de las unidades domésticas y su relativa dependencia de los ingresos de mercado.¹¹

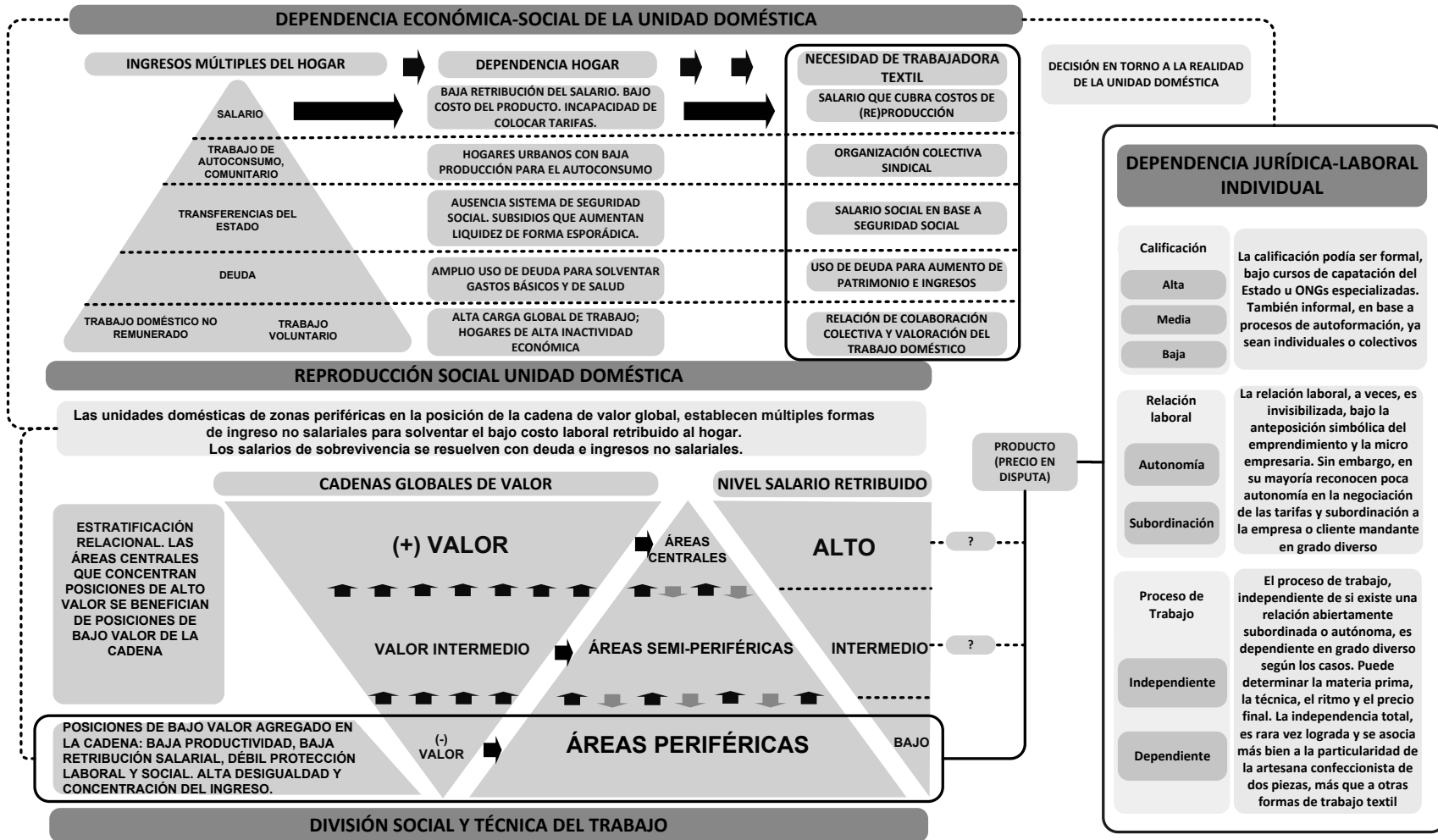
Desde la 18° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2008 (OIT, 2008), diversos países con economías periféricas, asociadas a la realidad latinoamericana, africana y asiática, venían discutiendo acerca de los límites estadísticos de la actividad económica. La operacionalización de trabajo utiliza el criterio de realizar una actividad económica considerada en el Sistema de Cuenta Nacionales (SCN), como un bien o servicio que se vende en el mercado, y que recibe un pago en dinero o especies por ello. Quedaban fuera todas aquellas actividades económicas en las cuales su fin fuera el autoconsumo o la producción de subsistencia. Como ya se ha relevado, en la división social del trabajo conviven diversidad de formas de control del trabajo, que no necesariamente se asimilan a la noción de producción para el mercado (sea este formal o informal), pero que sin embargo, pueden o no, estar encadenadas productivamente al resto de la economía

¹¹ En palabras de Wallerstein (1989) quien utiliza el concepto de unidades domésticas semi-proletarias (*households semi-proletarian*): "Si usamos las estadísticas oficiales de los gobiernos acerca de la llamada población activa, primordialmente los varones adultos formalmente disponibles para un trabajo remunerado, podemos encontrar que el porcentaje de asalariados es hoy razonablemente alto (si bien, incluso en ese caso, cuando se calcula a nivel mundial, el porcentaje real es inferior al que suponen la mayoría de las formulaciones teóricas). Sin embargo, si consideramos a todas las personas cuyo trabajo se incorpora de una u otra forma a la cadena de mercancías - abarcando así a casi todas las mujeres adultas y también a un número muy alto de personas preadultas y posadultas (es decir, los jóvenes y los viejos)-, entonces nuestro porcentaje de proletarios cae en picado". Wallerstein (1989:12-13)

“moderna” o “capitalista”. En la 19° CIET (OIT, 2013), se vuelve a colocar como prioridad, lográndose ciertos avances, como la incorporación de las actividades de producción para el autoconsumo como una de las 5 formas de trabajo.

Desde este punto de vista, y dada la división social y técnica del trabajo, los métodos de control del trabajo y las diversas combinatorias de unidades domésticas y sus adaptaciones individuales en su interior, junto a las múltiples formas de configurar el ingreso de sobrevivencia de un hogar, es posible caracterizar a los hogares que tienen trabajo textil en domicilio, como de unidades domésticas semi-proletarizadas, que incorporan los costos de reproducción del hogar en base a trabajo invisibilizado, no remunerado pero que subvenciona las bajas remuneraciones que perciben los hogares de esa cadena productiva.

Figura 1: Las zonas de dependencia económico-sociales del hogar



Fuente: Elaboración propia

3. Antecedentes históricos de la industria textil y el trabajo textil en domicilio

La producción nacional textil y de vestuario tiene una larga data y una considerable trascendencia en la historia de Chile. Después de haber sido una industria secundaria durante el siglo XIX, cuando primaba la importación de textiles desde Europa y la confección nacional en pequeña manufactura artesanal o industrial¹², en el siglo XX fue objeto de un fuerte impulso (particularmente entre las décadas de 1930 y 1970) a raíz de la implementación de una política desarrollista y de industrialización estatalmente dirigida que tuvo como particular expresión la llamada Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI). La producción textil y de vestuario vio entonces una concentración y un crecimiento de proporciones (más en el caso textil que del vestuario), llegando a configurarse como grandes industrias controladas por empresarios italianos y árabes, que llegaron a cubrir en los años 60 el 97% de la demanda interna en estos bienes de consumo esencial para la población. Este rubro además fue el escenario de muestras avanzadas del movimiento obrero y un bastión del sindicalismo del siglo XX. Durante la Unidad Popular, el sector textil alcanzó su récord en producción (en 1972) y su récord en absorción de empleo (en 1973) y fue protagónico dentro del proceso de traspaso de empresas del Área de Propiedad Social, de hecho, fue el único rubro productor de bienes de consumo final con control estatal significativo (Aninat, 1985; Muñoz 1968, citados en Frías et al, 1987, tomo I: 25-27). Además de exhibir un liderazgo sindical avanzado, en este sector se desarrollaron durante la Unidad Popular formas de control obrera de la producción que desbordaron las políticas estatales con la intervención creativa de las y los trabajadores (Winn, 2004, 2013; Gaudichaud, 2016). Casos emblemáticos de este control productivo fueron los de la empresa Yarur (primera industria de algodón en el país, creada en 1935, la más adelantada técnicamente y la primera tomada) y Sumar (que funcionaba con cuatro plantas, de Algodón, Poliéster, Nylon y Seda), las cuales formaron parte del Cordon Industrial San Joaquín. Estos son antecedentes importantes para entender el devenir post 1973.

En lo que respecta al trabajo textil realizado en pequeños talleres en el hogar o adjuntos a él, a cargo de un empleador ya sea en forma directa o indirecta, hay que decir que siempre ha estado presente y que se ha trenzado a veces inadvertidamente con los procesos antes descritos. De hecho, es reconocido como una forma clásica de trabajo en el capitalismo, que en terminología inglesa se conoce como "putting out system" o "workshop system", o sistema de producción dispersa en pequeños talleres y en el hogar. En Chile es parte consustancial de la instalación capitalista experimentada hacia la segunda mitad del siglo XIX, donde junto con el incipiente proceso de industrialización y de disciplinamiento fabril,

¹² Hacia 1878 existían 8 industrias nacionales textiles: 2 de telas de algodón, 1 de lanas, 1 de cuerdas y cordeles y 4 de sacos. La más relevante era la "Fábrica de Paños Bellavista" de Tomé, fundada en 1868. Otras existentes eran la fábrica de paños "El Salto" en la comuna de Conchalí en Santiago y la "Fábrica de Tejidos de Algodón" en Valparaíso. En esa época existía una fuerte predominancia artesanal en el rubro del vestuario y un cierto desarrollo industrial que fue creciendo en importancia a fines de siglo al tiempo que la industria textil se estancaba. Datos documentados en Ortega (1981) y citados por Frías et al (1987:20-21).

el desarrollo de enclaves mineros y la urbanización acelerada (con los consecuentes problemas de habitabilidad, higiene y salud), se desarrolla fuertemente el trabajo femenino e infantil sumergido o en encadenamientos de semi-servidumbre y sobre explotación. Para enfrentar estas condiciones, las costureras se organizaron tempranamente y generaron las primeras organizaciones de trabajadoras en el país, ya que el sector textil y de la confección era el centro del empleo femenino. En estas organizaciones se fueron incorporando mujeres de talleres establecidos pero también que participaban en dinámicas en que se difumina la separación entre taller y hogar. El 13 de noviembre de 1887 tuvo lugar la Sociedad de Obreras de Valparaíso, dentro de la línea del mutualismo, que fue fundada por las costureras del taller "Casa Gunter". Ésta constituye un impulso al desarrollo de organizaciones obreras femeninas y del feminismo en general. Un mes más tarde se desarrolla una sociedad de Socorros Mutuos de las obreras de la confección en Santiago. En 1903 nace en Valparaíso la Federación Cosmopolita de Obreras en Resistencia, reuniendo a costureras y obreras del calzado. En 1906 nace la Asociación de Costureras "Protección, Ahorro y Defensa"¹³. Y en 1914 nace el Sindicato de la Aguja, que reúne a las costureras en domicilio. Todas estas son muestras del denso y variopinto desarrollo organizativo de la clase trabajadora durante esta época conocida como periodo oligárquico o salitrero, en particular, en su vertiente femenina.

Dentro del periodo que arrancó con la década del 30, precedido por movilizaciones obreras y populares de décadas anteriores, se desarrolló una reorganización económica y de la regulación del sistema social, como ya se vislumbró en párrafos previos. En lo que al trabajo textil en domicilio concierne, con el potenciamiento industrial desplegado en este modelo - que se ha conocido también como modelo desarrollista o de matriz nacional-popular -, se produce una internalización a la fábrica de algunos contingentes que realizaban costuras en el hogar y además un reconocimiento institucional de quienes trabajaban en ese espacio doméstico. En este periodo se desarrolla una trama legal integrada (en tanto sistema), que albergó seguridades básicas para las trabajadoras y trabajadores en general y también para las/os de este sector en domicilio. Se trata del Código del Trabajo de 1931, primer sistema jurídico de relaciones laborales del país, que sistematizó las leyes sociales de 1924. Este sistema jurídico en términos de derechos individuales ha sido calificado como protector (aunque con considerables diferenciaciones estamentales entre obreros y empleados) y en materia de derechos colectivos como un sistema heterónimo y controlador (aunque, dentro de ello, reconocía un poder al sindicato como titular y sujeto colectivo de derechos y habilitaba posibilidades de organización y actuación en un grado superior a la empresa)¹⁴.

En este espacio normativo, se reconoció el "trabajo a domicilio" y ciertas protecciones, bajo el título VI denominado "Del Trabajo a Domicilio". En el artículo 52 se definió en tanto personas afectas a estas disposiciones (sin perjuicio de las disposiciones generales sobre Contrato de Trabajo, en lo que fueran compatibles), a quienes "habitual o

¹³ Hitos registrados en el artículo [on line] <http://panyrosas.cl/pyr/teoria/pan-y-rosas/las-primeras-organizaciones-obreras-feministas/> [visitado el 02-12-2016]

¹⁴ Más información en Rojas (2007) y Narbona (2015, 2016).

profesionalmente ejecuten trabajos en sus domicilios, sea por cuenta propia o ajena”, reconociendo de este modo cierto abanico variado en gradientes de dependencia/independencia. Luego el Código estipulaba las siguientes seguridades laborales:

Art. 53. - *Todo patrón que dé trabajo a domicilio, debe llevar un registro que se denomina “Registro de Obreros y Salarios a Domicilio”, en el que se anotarán el nombre y apellido de los obreros, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que se debe percibir.*

Art. 54. - *El patrón deberá entregar al obrero que trabaje a domicilio una libreta en que se indiquen la naturaleza y cantidad de la obra, la fecha en que esta se encomienda, el precio convenido, el valor, de los materiales que se le entreguen y la fecha de la devolución de la obra. (...)*

Art. 55. - *El salario fijado deberá pagarse íntegramente al obrero, sin que pueda reducirse, por concepto de retribuciones a empresarios o subempresarios.*

Art. 58. - *Las disposiciones sobre higiene y seguridad en los trabajos a domicilio, se determinarán en el Reglamento.*

Art. 59. - *El salario mínimo para esta clase de trabajo se determinará en la forma y condiciones establecidas en el artículo 44 de este texto.*

Art. 60. - *Se establecerán tarifas de salarios que serán fijadas en los sitios donde se haga entrega de los materiales de trabajo a los obreros, y donde se devuelvan las labores terminadas.*

En cuanto a las estipulaciones reseñadas, resalta el trabajo estatutario y de documentación que se estaba procurando (interviniendo en parte la clandestinidad e informalidad del fenómeno) y el hecho de que se instara a la fijación de tarifas precisas en las dinámicas de insumo-entrega de productos. Además, que se incorporaba a estas personas a los sistemas de negociación sectorial-territorial de salario mínimo que se habían formulado para todas/os las/os obreras/os en el artículo 44. En él, la ley delimitaba un rango general de negociación (“que no sea inferior a los dos tercios ni superior a los tres cuartos del salario normal o corrientemente pagado en la misma clase de trabajo, a los obreros de las mismas aptitudes o condiciones, y en la ciudad o región en que se ejecute”) y un sistema de fijación salarial que operaba a través de la designación de una Comisión Mixta, compuesta de patrones (si faltaba el patrón se designaba al alcalde de la comuna en su reemplazo) y de obreros de la respectiva industria, más un Inspector Provincial y por el gobernador en los departamentos, que la presidían, y un Inspector del Trabajo que oficiaba como secretario. Ese sistema en Chile comienza a ser usado por obreros y obreras de distintas industrias ya a partir de la década el 30 y con el tiempo se va desbordando y desarrollando

en formas y contenidos de negociación que van más allá de la ley y que superan el establecimiento de mínimos (Narbona, 2016). Luego, hacia el año 1968, se establece la ley de Comisiones Tripartitas y un régimen jurídico más robusto para los tarifados sectoriales.

Volviendo a las disposiciones individuales concebidas ya inicialmente en el Código de 1931, cabe puntualizar que también se estipulaban garantías patronales no menores, como la referente a los deterioros de los medios de trabajo, en el artículo 54 en su segundo párrafo: "La libreta expresará, además, las condiciones en que el obrero pagará las pérdidas o deterioros de los objetos que se le confíen y el nombre y domicilio del fiador, si lo hubiere". A esto se añade el artículo 56 y la sanción de que "cuando el obrero entregue trabajos defectuosos o deteriore los materiales, el patrón, podrá, con autorización del Inspector del Trabajo, retener hasta la cuarta parte del salario semanal en garantía de las indemnizaciones". Dados los equilibrios de fuerza realmente existentes entre trabajadores y empresarios, desiguales por antonomasia, el contrato laboral consensual o de acuerdo entre las partes así concebido, abría bastante espacio a la arbitrariedad patronal. Por último, en materia de supervigilancia, se dejaba estipulado en el artículo 57 que "El local en que solo trabajen los miembros de una misma familia bajo la autoridad de uno de ellos, no estará sometido a inspección, siempre que la industria ejercida no pertenezca a un género de las industrias consideradas peligrosas o insalubres". Si se considera que tradicionalmente este tipo de trabajo involucra o moviliza a parte o la totalidad de la familia y otros vínculos primarios, es válido preguntarse hasta qué punto esta disposición no dejaba fuera de inspección a la gran mayoría de los casos de trabajo textil en el hogar. Es más, pudo haber sido un incentivo para que los empresarios contraten preferentemente a quienes solo utilizan miembros de su familia en las tareas textiles. Por último, la experiencia histórica de subordinación de la mujer hace pensar que la dirección de estos talleres artesanales haya sido ejercida fundamentalmente por el padre, que funcionaba así como autoridad familiar y laboral, en simultáneo y en forma institucionalmente reconocida, recrudesciendo la dominación femenina. La misma apelación a la voz masculina del sistema legal en general, da una señal de aquello.

Sin embargo, aún con esas problemáticas, la ley al menos permitía el reconocimiento de este tipo de trabajo, delimitaba tiempos de fabricación, formas de cuidado de la salud y la seguridad, de tarificación y de salarios mínimos. Ya en 1956 se genera una reglamentación más clara¹⁵. Todo esto será usado como instrumento por las y los trabajadores y sería además excedido por formas de auto-cuidado y de autogestión, como parte constitutiva de lo que se dio en llamar la acumulación de "poder popular".

A partir de la dictadura se produce un fuerte atajo a las formas de autodeterminación política obrera (a través de medios de coacción física, institucional y simbólica) y una profunda reestructuración productiva, que buscó restaurar la estructura de clases y dar por terminada la transición al socialismo, implementándose, ya con claridad a partir de 1975, la

¹⁵ La relevancia dada a los hitos legales de 1931 y 1956 se ajusta a lo identificado en el Manual para Trabajadoras Textiles en su Domicilio desarrollado por Fondo Alquimia <http://www.fondodalquimia.org/website/images/2015/11/Manual-Derechos-Laborales-Textiles-web.pdf>

más aguda y temprana liberalización económica en la historia mundial reciente. En este marco se da un reordenamiento del derecho laboral que incluye una desregulación en lo que concierne al contrato individual de trabajo y un estrechamiento del amarre institucional en lo que concierne al derecho colectivo, y se produce un desmontaje y fragmentación productiva de la industria nacional, que tocó de una forma aguda al sector textil y de vestuario, cuestión que se mantuvo y profundizó en los gobiernos civiles que sucedieron a la dictadura.

Se pueden definir los siguientes hitos:

- **Años 1974-1979:** se produce una recesión interna, una fuerte reducción arancelaria y una caída del tipo de cambio real (revaluación del peso), que le asienta un primer golpe a la industria textil y de vestuario, particularmente a la última, pues las importaciones crecieron de forma más rápida en las de bienes finales o semifabricados (Frías et al, 1987:57-63).
- **Años 1979-1981:** el año 1979 marcó hitos en varios sentidos. Por un lado, se promulga el Plan Laboral (DL 2.756 y 2.758, esencialmente), conjunto de reformas dirigidas a reestructurar el mundo sindical, que confinó la negociación colectiva al espacio de la empresa como nivel único, restó capacidad de paralización a la huelga e impulsó el paralelismo y la despolitización sindical. Además, el año 1979 se levantó la prohibición que existía de subcontratar las labores principales y permanentes de la producción (DL.2759). Es también el año en que se detiene el proceso de reducción arancelaria, fijando los aranceles en 10 % y el valor del dólar en 39 pesos. Ello, lejos de dar un respiro a la industria, tuvo como efecto el aumento en un 50% del monto de las importaciones textiles sólo entre 1979 y 1981, dada la combinación que se produjo de una inflación interna mayor que la externa y del dólar fijo, que implicó la caída sistemática del costo por dólar importado en esos tres años. Las importaciones de bienes finales alcanzaron la cifra récord en el periodo, de 33% (Frías et al, 1987:63). Por otro lado, **la ley N°18.018 de 1981, derogó las normas de trabajo a domicilio, sacando del derecho laboral a quienes trabajan de este modo y obligándolas a regirse por el derecho civil.**
- **Años 1982-1983:** la crisis económica de 1982, en particular los procesos de devaluación, de subida de los precios y de disminución de los ingresos reales, tuvo como consecuencia una fuerte reducción en la producción y de las ventas. La industria manufacturera cae en un 18% y la industria textil y del vestuario cae solo un poco menos, porque ya venía en una caída ininterrumpida desde 1979. El empleo en el sector textil, a la baja desde 1980, el año 1982 se reduce en un 30,8% (Frías et al, 1987:64). Desde 1983 se aplicaron medidas pragmáticas de mayor protección que trajeron algún grado de recuperación del sector pero también una mayor centralización de capital en torno a las pocas industrias sobrevivientes, que adoptaron características de oligopolios concentrados en el rubro netamente textil (producción

en serie y gran tamaño) y de oligopolios diferenciados en el rubro de vestuario (diversidad de productos), dinámica que no se acompañó de buena absorción de empleo, por políticas de ahorro de costo laboral (Agacino, 1991:7-10).

- **Años 2005-2016:** otro hito importante fue el Tratado de Libre Comercio con China concretado en 2005 (el tratado después se profundiza con el Capítulo de Inversiones y el Capítulo sobre Comercio de Servicios). Chile fue el primer país en firmar un acuerdo comercial con el gigante asiático. Esto terminó por hacer definitiva la salida del mercado de la mayoría de las empresas de la industria textil local.

En este recorrido, se observa no solo un creciente proceso de reestructuración productiva sino también un proceso de desmantelamiento de los arreglos institucionales que habían albergado ciertas protecciones y garantías para el mundo del trabajo y un reconocimiento del poder sindical, los cuales habían acogido y dotado de estatuto al trabajo textil en domicilio. El Tratado de Libre Comercio con China será un caso emblemático de una renovada inserción de la economía chilena en la economía mundial en base a la exportación de *commodities* e importación de bienes finales, esta vez con una mayor circulación de capital financiero. Hoy la economía chilena es una de las economías más abiertas del mundo y una de las manifestaciones más representativas de una forma de acumulación de capital que, más allá de las especificidades locales, se ha conocido como capitalismo flexible, financiero y de acumulación por desposesión. Lo que sucede con la producción textil y de vestuario y con su fuerza laboral, es solo una muestra de aquello, aunque quizás la más destacada.

Actualmente el capital productivo compite (y se entrelaza también) con la velocidad de movimiento y la rentabilidad del capital financiero a nivel internacional. Para ello se diversifica y adapta a las variaciones de mercado, bajo el principio de "fábrica mínima" en personal y con "stock 0" en bodega, recurriendo a la deslocalización productiva y el funcionamiento en red ("fábrica dispersa"). La principal estrategia desplegada, en Chile y el mundo, radica entonces en la combinación: sistemas de avanzada se articulan con "viejos sistemas de trabajo doméstico, artesanal, familiar (patriarcal) y paternalista", por redes de subcontratación y trabajo en domicilio. Estas, permiten que los **sistemas laborales familiares "revivan y florezcan como piezas centrales, y no ya como apéndices del sistema de producción"**. Así, "pareciera que sistemas de trabajo rivales pueden existir al mismo tiempo, en el mismo espacio, como para que los empresarios capitalistas puedan elegir a voluntad entre ellos (...) El eclecticismo en las prácticas laborales parece ser tan marcado en esta época como el eclecticismo de las filosofías y gustos posmodernos" (Harvey, 1998: 174 y 211).

4. Aspectos generales de la realidad empírica que se investigó: diversidad de experiencias y precariedades compartidas

A objeto de realizar una aproximación sumaria y apuntar desde ya elementos troncales de lo que pudo observarse y reconstruirse, se desarrollarán los siguientes puntos útiles de retener en un primer acercamiento panorámico:

La producción global y la relación con los talleres locales

Las entrevistadas reconocen que se produjo una “dispersión de la fábrica” en múltiples talleres y hogares con máquinas de coser. Básicamente *“para poder competir con la producción textil mundial, sobre todo China, que abarata los costos de producción por medio de la semi esclavitud obrera”* [Confeccionista de artículos de hogar y decoración, Adulta Mayor, Coquimbo]. Tal dispersión sería aprovechada de forma diferenciada por quienes participan de la cadena de producción. Por un lado, *“quienes tenían contactos y mayor capital (aunque no un gran capital) ponían un taller, donde se contrataban a lo más dos personas más que nada de forma legal y contable, quienes a su vez, subcontratan a hogares con máquinas de coser”* [Confeccionista de decoración de edad avanzada, Coquimbo]

De ahí que el contexto de desaceleración y aumento de desocupación, sobre todo debido a la desaceleración minera es desde el 2014 (esto es especialmente notorio en el caso de las trabajadoras entrevistadas en Coquimbo), haya traído un aumento exponencial en el uso de esta estrategia de sobrevivencia para los hogares. Tienen un diagnóstico acabado de los efectos de los Tratados de Libre Comercio sobre el trabajo en domicilio, como un factor explicativo de su crecimiento dado la competencia internacional de precios que supone la producción textil importada.

Se hace una comparación permanente con lo que ocurrió con las fábricas de zapatos nacionales, sobre la dispersión de talleres y hogares con máquinas, así como con la precariedad en la cual quedaron luego de esta transformación productiva general.

Ahora bien, una dirigente nacional de CONTEXTIL nos señala que el caso de la ropa institucional que usan los establecimientos de salud y las empresas en general, suele ser de producción nacional y contrario a la creencia, no es ropa que venga de China o de otros centros de bajo costo.

“Hay cosas que (las empresas) no las pueden traer de allá (países como China), por ejemplo la ropa institucional, porque es muy poca cantidad y además, esas instituciones pueden negociar y cambian dos veces al año el uniforme y por lo tanto necesitan para el consumo fresco” [Dirigenta Nacional, adulta mayor, Santiago]

Alta presencia de la producción textil en domicilio

Si bien se estuvo lejos de poder dimensionar cuantitativamente el fenómeno, lo que exige un trabajo de gran extensión temporal y recursos, este acercamiento permitió nutrir la hipótesis de una alta presencia del trabajo textil en domicilio en las comunas populares donde fue posible extraer información de primera fuente. Sólo en una manzana del sector de SINDEMPART de Coquimbo, de la comuna Lo Espejo en Santiago o del sector Santa Julia en Viña del Mar, se pueden reconocer más de tres talleres/hogar.

Diversidad de modalidades

Dentro de un marco general de ocupaciones de subsistencia entre las trabajadoras textiles en domicilio, se observan trayectorias discontinuas. Estas combinan a través del tiempo distintas condiciones laborales (trabajo formal-informal), distintos rubros de desempeño, y muchas veces reconversiones laborales orientadas a insertarse en esos diferentes sectores –casi siempre como actividades de subsistencia–.

De todas maneras, las trayectorias están marcadas por la estacionalidad. Trabajar de forma dependiente o independiente está principalmente vinculado a determinados momentos del año por incremento de demandas en ciertos nichos, como los uniformes escolares. Muchas trabajadoras que se desempeñan en un eje más cercano a la independencia pasan a insertarse en uno más cercano a la “dependencia” de grandes empleadores con el carácter estacional de la demanda; de todas maneras, las modalidades y ocupaciones también pueden ser mixtas incluso en un mismo día; por ejemplo, coser prendas encargadas por un enganchador por la mañana y arreglar ropa usada por la tarde, para venderla luego en ferias locales.

Vale agregar que el mayor “nicho” por cuenta ajena que se reconoce como relevante para las trabajadoras en domicilio, es el de confección de uniformes para instituciones diversas (hospitales, colegios, fuerzas armadas, etc.). Estos, dado su rediseño permanente, no pueden ser reemplazados por las importaciones Chinas.

Autoformación

Se observa procesos de traspaso de experiencias, técnicas y usos del trabajo textil y confección, para diversos productos y medios de trabajo. Hay una artista de este aspecto que se relaciona con el traspaso intergeneracional de conocimientos o habilidades dentro del marco de una misma familia, donde tienen un lugar protagónico las madres y abuelas. Sin embargo, otra arista de esta autoformación, y es la que se quiere relevar, remite a formas de solidaridad extendida que se desarrollan entre pares y que tiene como protagonistas a quienes han ido especializándose y desarrollando más oficio en la materia. Es un traspaso de mujeres con mucha experiencia hacia mujeres con menor o nula experiencia. Algunas de estas mujeres experimentadas fueron formadas técnicamente en

institutos, escuelas o sedes religiosas, otras en cursos específicos de capacitación del Estado, otras trabajaron de forma dependiente para un taller o fábrica, o bien, incluso fueron formadas en cursos de CEMA Chile¹⁶. En general esta suerte de mentoras son mujeres de edad avanzada: *"Yo lo aprendí de la escuela nocturna, aprendí con monjas, y aprendí con la vida po, y entre más vieja uno más sabe"* [confeccionista de dos piezas, adulta mayor, Coquimbo]

Este traspaso de conocimiento opera incluso como estrategia de inclusión a la organización sindical, ya que entregan herramientas de subsistencia para las mujeres que requieren complementar ingresos en su hogar, o bien, para quienes necesitan ser proveedoras principales o el único ingreso del hogar. El sindicato es una instancia de gran ayuda en el traspaso de saberes. El conocimiento es muy útil tanto para mejorar las habilidades en la confección como para tener más herramientas al momento de negociar colectivamente¹⁷ o con el enganchador. En las capacitaciones, como se mencionó, son las mismas trabajadoras las que enseñan a las iniciadoras o personas con menos experiencia.

En términos más formales, cabe agregar que aún existen escuelas de sastrería, pero con un foco distinto al de antaño. Se trata de una formación para la alta costura, con muy buena paga, pero son escuelas de élite. A este respecto, no se puede dejar de señalar que la mayoría de las trabajadoras textiles en domicilio tienen como aspiración o sueño llegar al mundo de la alta costura.

"Todas tienen sueños, las compañeras sueñan con que su ropa sea un desfile. Pero nosotras hemos ido aterrizando los objetivos"¹⁸. Nosotras somos mujeres, trabajadoras, dignas... nosotras mucho hablamos sobre la felicidad y dignidad de las trabajadoras, pensamos que son las cosas que nos van a permitir avanzar, aunque la gente crea que es romanticismo, pero no lo es..." [Dirigenta Nacional, adulta mayor, Santiago]

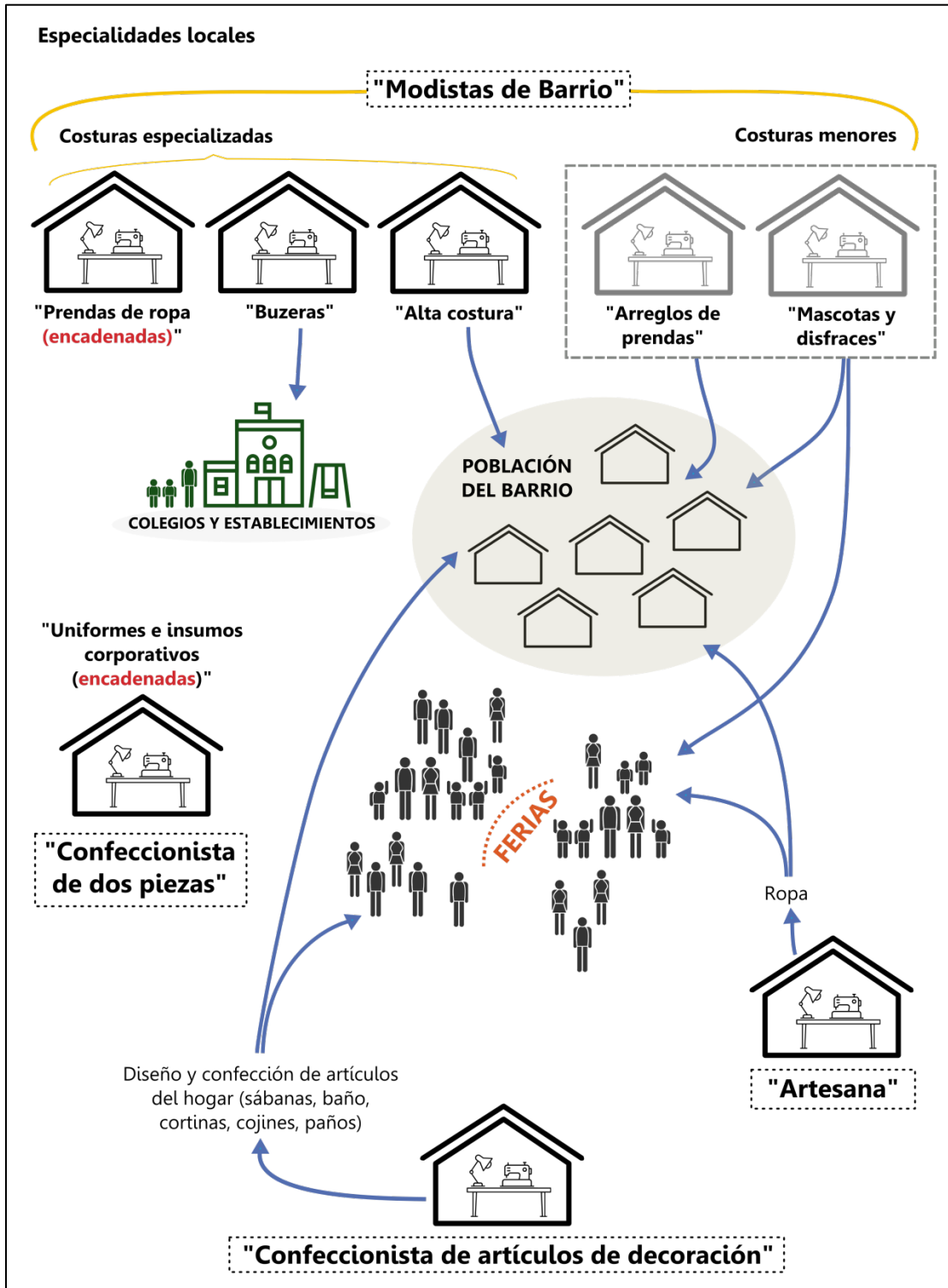
¹⁶ La Fundación CEMA Chile (Centro de Madres de Chile) fue creada el 22 de Julio de 1954 y es actualmente presidida por Lucía Hiriart de Pinochet (viuda de Augusto Pinochet). Entre sus objetivos se encuentra la realización de "actividades tendientes a proporcionar bienestar espiritual y material a la mujer chilena, especialmente, a aquella afiliada a Centros de Madres u otras organizaciones comunitarias o de bien social. La Fundación no se propone ni tendrá finalidad de lucro y el producto de sus actividades, si lo hubiere, se destinará, íntegramente al cumplimiento de sus objetivos". La principal actividad de la Fundación es la Capacitación dirigida a socias de centros de madres y particulares (<http://www.cemachile.cl/>).

¹⁷ Mediante el traspaso de saberes, se genera el conocimiento para reconocer que ciertos trabajos son más complejos que otros y por lo tanto deben tener un costo mayor.

¹⁸ Sin que eso prive los sueños (explica la dirigenta).

5. La cadena de valor del trabajo textil en domicilio desde una perspectiva global y territorialmente específica

Figura 2: Esquema general de la diversidad del rubro en el espacio local



Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo

El trabajo textil en domicilio acoge diversas tipologías dependiendo del grado de especialización y de la relación de dependencia¹⁹.

Modistas de barrio: Las “modistas de barrio” hacen costuras sofisticadas y a veces incluyen costuras menores de baja especialización. Adicionalmente, hay modistas en talleres que se dedican al trabajo dependiente encadenado y otros que operan de forma independiente (sin duda, también hay casos mixtos).

a) Un tipo de taller clásico de trabajo dependiente encadenado que entra en la clasificación de modistas de barrio, es aquél que se dedica a la confección de prendas de ropa (ya sea la pieza completa o bien en partes) y cuyo destino final es una pyme de confección.

b) Un segundo tipo de taller en domicilio corresponde a aquellos que realizan trabajo con gobiernos locales, colegios, municipalidades, instituciones vecinas. En todos estos casos por lo general no existe una licitación y es trabajo directo. La principal característica en este caso es el *carácter transitorio del trabajo* ya que se desarrolla sólo en determinados meses del año. El caso más típico es el de la confección de buzos para las escuelas y que suele conocerse como “las buzeras”.

c) El tercer caso de taller de costura especializada es el de prenda que se le puede llamar “de alta costura”, en este caso las trabajadoras elaboran productos a pedido para los vecinos de la población y en ocasiones de otras partes también.

En cuanto a los talleres que realizan costuras menores, menos sofisticadas, se pueden mencionar aquellos que realizan “el arreglo de prendas” y los que elaboran “ropa para mascotas y disfraces”. En el primer caso el público objetivo es la población del barrio y el servicio se ofrece directamente en el hogar (los vecinos conocen aquellas viviendas que arreglan ropa). En el segundo caso, los talleres comercializan en el hogar para satisfacer a la población del barrio y también utilizan las ferias. Las trabajadoras que solo realizan esto, especialmente en el último tipo, son las más precarias, y en ese caso quedan excluidas de la categoría de modista.

Artesanas: Otro tipo de taller en domicilio es el de **trabajo artesanal**, cuya producción (por lo general ropa) se basa en técnicas como el trabajo en telar y el tejido con palillos y a crochet, y se comercializa en el hogar para la población del barrio y en ferias artesanales.

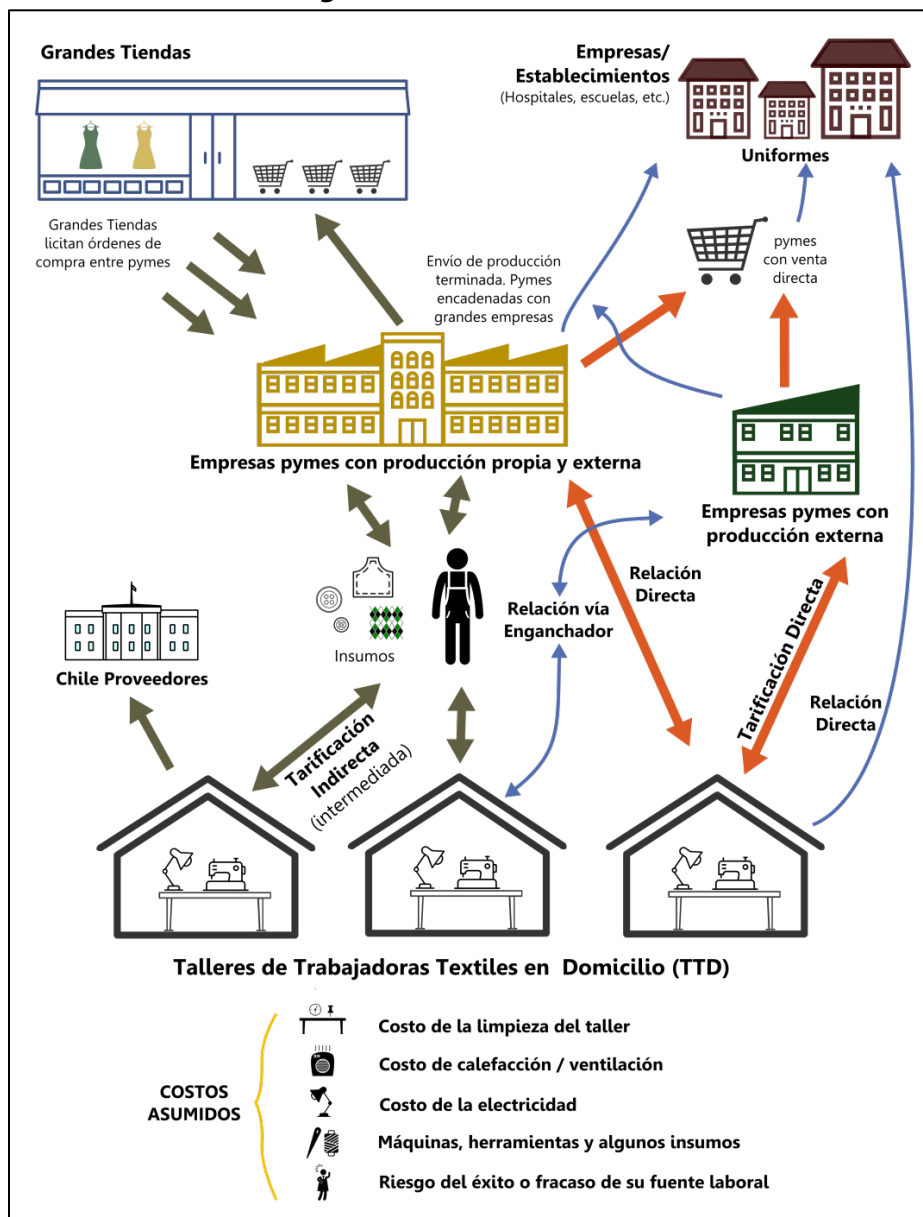
Confeccionistas de dos piezas: En este caso la relación es muy similar a la de las buzeras, pero con mayor grado de dependencia con instituciones y/o empresas que demandan uniformes e insumos corporativos. Muchas veces opera un proceso de licitación de por

¹⁹ La referencia a *pymes* a lo largo del documento se refiere a las pequeñas y medianas empresas en general, no necesariamente empresas con sindicatos afiliados a CONTEXTIL.

medio. Como se adelantó en la sección 4 sobre aspectos generales de la realidad estudiada, este es el principal rubro de las trabajadoras textiles que ya no se pueden ocupar en las casi inexistentes fábricas pero que mantienen una fuerte relación de dependencia.

Confeccionistas de artículos de hogar y decoración: Este caso suele ser de trabajo independiente, y se refiere a la producción de artículos para el hogar tales como: sábanas, encimeras de cama, cubre tapa de baño, porta papel higiénico, cortinas, cojines, paños, etc. Sin embargo, también se mencionó el caso de quienes hacen sábanas para grandes tiendas.

Figura 3: Encadenamiento



Fuente: Elaboración propia basado en el trabajo de campo y en Coñoman (2015).

El trabajo dependiente de textil en domicilio **es parte de la cadena de producción de las grandes tiendas que venden ropa y también de los establecimientos que demandan uniformes institucionales** (empresas y también servicios de salud, de educación y otros).

El encadenamiento que se observa en el proceso de las prendas de textil en Chile tiene como operadores líderes a las grandes empresas del *retail* y a las empresas y establecimientos que demandan vestimenta institucional. Siguiendo con el análisis que proponen Gereffi y Fernández-Stark (2011), en este caso los eslabones intermedios de la cadena son las empresas pymes confeccionistas que abastecen a los usuarios finales (grandes tiendas y empresas que usan vestimenta institucional).

En el nivel de los eslabones medios, las pymes pueden ser de a lo menos dos clases: quienes externalizan toda la producción y las que externalizan sólo una parte (y por lo tanto también disponen de producción propia). Estos eslabones medios, tienen distribución encadenada con los eslabones superiores, pero también existe distribución directa (venta directa).

El *modus operandi* consiste en suscribir contratos comerciales con empresas de menor tamaño del rubro de las confecciones textiles que son las que proveen “formalmente” de ropa. Estas empresas (las pymes), deben participar de licitaciones que hacen las grandes tiendas como Falabella, Paris y Johnson’s entre otras. Cada pyme tiene entre 25 y 120 trabajadores.

La cadena de valor, continúa con la presencia de eslabones informales, desregulados, y muy vulnerables, todos ellos de difícil detección.

Para identificar la existencia del trabajo en domicilio una de las dirigentas nacionales de CONTEXTIL señala:

“(…) Como yo voy a la negociación colectiva (en las pymes confeccionistas), a uno se le va cayendo la teja. Yo una vez veía que el corte hacía 5.000 pantalones, y yo le pregunto a los compañeros, ¿por qué tienen tantos? Si ustedes me dicen que sacan 100 a la semana y si yo veo un mes son 400, ¿dónde está el otro corte? ¿Cómo pueden hacer tantos si no tienen la calidad ni las maquinarias suficientes?, entonces el compañero me dice, “no, se van para afuera”. ¿Qué es eso de que se van para afuera?, “van a talleres”. Entonces, efectivamente van a talleres, a talleres entre comillas porque estas empresas pequeñas lo que hacen es el corte y un folio, ellos folian todas las piezas con numeritos para que coincidan los colores. Sale todo cortado y foliado y la muestra sale de esa empresa. O sea, la ficha técnica que es la muestra, que no te la pasan en papelito (...) esa muestra, la gente que trabaja en confección, inmediatamente sabe. La muestra tienen el número de puntadas por pulgadas, el color del hilo (que también tiene un número), pero la muestra no se da. Todo se hace al ojo y es perfecto. No se

entrega el manual porque con eso se podría demostrar dependencia. Las trabajadoras ni siquiera saben para quién están cosiendo” [Dirigenta Nacional, adulta mayor, Santiago].

El encadenamiento entre las pymes confeccionistas y los talleres precisa de la figura del enganchador.

El *enganchador* es el intermediario entre la pyme y los talleres en domicilio. Es la persona encargada de realizar el trato con las trabajadoras y sus talleres en domicilio²⁰. Entre sus tareas está el exponer las condiciones del trabajo como: tiempos de entrega, normas de calidad y los precios a pagar. También – en la mayoría de los casos – es quien suministra los insumos requeridos para la producción uniforme.

El perfil del enganchador es el de una persona que conoce muy bien el territorio y los talleres que en este se ubican. Tal como cuenta una de las dirigentes nacionales de CONTEXTIL, el enganchador, suele tener un perfil de ex – trabajador de la pyme confeccionista, en general, ex – jefes, o ex – mecánicos. Se trata de personas de mucha confianza para las pymes confeccionistas que son quienes los emplean. También es recurrente el caso de que el enganchador sea a su vez un mecánico ya que así, complementan la renta (ingresos por el trabajo de intermediario e ingresos por la labor de mecánico).

Sobre el primer contacto entre el enganchador y el taller en domicilio, la dirigente nacional reconoce en la historia del sector un elemento significativo. Una vez que la industria textil en Chile decae y se llega al cierre de fábricas, los empleadores utilizaron el pago en especies para las indemnizaciones. Con ello, el empresario se quedó con la libreta de contactos con identificación del lugar donde se fueron sus ex - máquinas y esa información fue transmitida al enganchador.

El trabajo a domicilio **es a trato (no existen papeles)**, el enganchador entrega el pedido y solicita cumplimiento en una fecha determinada. La no entrega a tiempo acarrea sanción que se expresa en que no habrá trabajo para la semana siguiente. En este punto, el hecho de que se estile el modo de enganchador único propicia la relación de dominación sobre las trabajadoras en domicilio.

Además, el costo es casi mínimo. Mediante este sistema, las pymes y el enganchador logran reducir los precios fijados en los tarifados que actualmente están presentes en las pymes confeccionistas (dicho de otro modo, a través del enganche, el tarifado es más bajo del que existe a nivel de la fábrica²¹).

²⁰ *“El trabajo a domicilio es un trabajo a trato” [Dirigenta Nacional, Adulta mayor, Santiago].*

²¹ *Por lo general estos tarifados son fijados por negociaciones colectivas y hasta la fecha, los precios siguen expresándose en pesos y “centavos de pesos” [Dirigenta Nacional, Adulta mayor, Santiago].*

Si bien desde enero de 2007 rige una ley de subcontratación que regula el trabajo externalizado, no se ha reconocido algún tipo de impacto en el tipo de relación de enganche antes descrita. Esto presumiblemente se debe a que la ley define en su Artículo 183-A, que es trabajo en régimen de subcontratación

“aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.” (Ley N° 20.123)²²

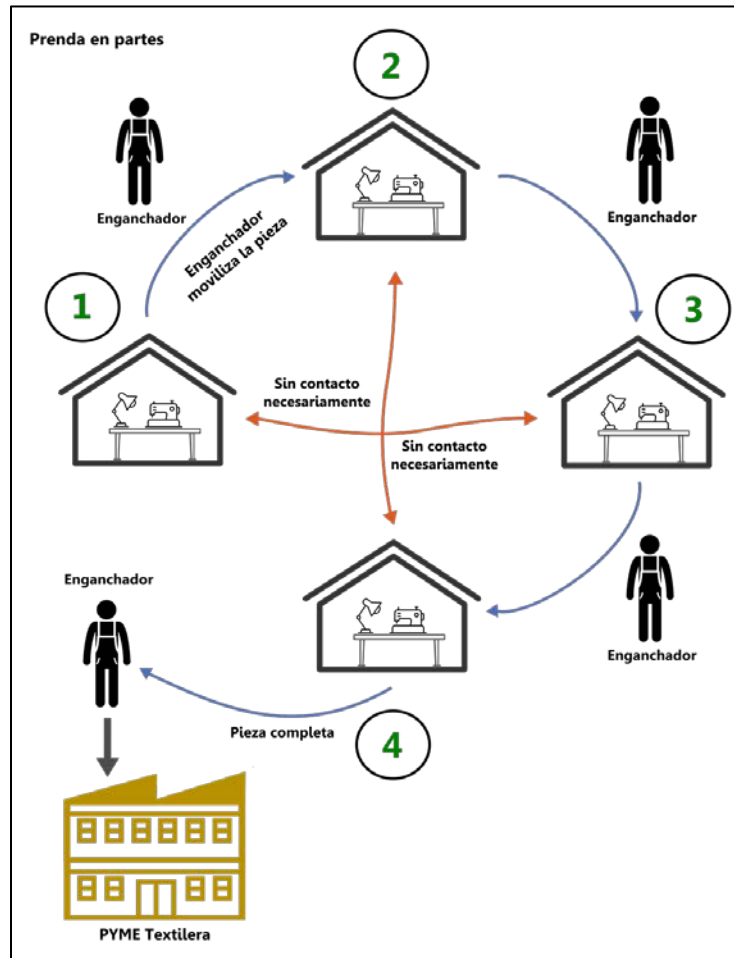
De modo que se exige un contrato de servicios (que se rige por las normas del Código Civil) entre la empresa principal y la contratista, y las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica quedan fuera de la cobertura de dicha ley.

El enganchador le paga a la trabajadora en el domicilio de esta, una vez que la producción está lista o bien días después de que ello suceda. Generalmente la pyme envía con el enganchador los materiales globales para la confección de la prenda (hilos, y otros insumos), todo ello, para resguardar que la producción sea lo más similar a la que se realiza en las pymes. Cuando hacen falta insumos, las trabajadoras en domicilio deben abastecerse con sus propios recursos.

Los talleres en domicilio pueden realizar la prenda completa o bien partes de una prenda, en cuyo caso, se da una especialización muy específica. Un taller *embolsilla*, otro pega los cierres, otro hace las bastas, otro pone las pretinas, otro hace las juntas, etc. En la modalidad de trabajo donde sólo preocupa una parte de la pieza final, el enganchador tiene la tarea de configurar y asegurar de que funcione un circuito de talleres en domicilio que cubran con la producción de la pieza completa. El enganchador toma la pieza y la transporta de taller en taller hasta que culmine el proceso y la prenda sea entregable a la pyme confeccionista.

²² La “empresa principal” es aquella que contrata a la empresa contratista y que es dueña de la obra o faena. La “empresa contratista” (y sus trabajadores) es aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal. La “empresa subcontratista” (y sus trabajadores) corresponde a aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal.

Figura 4: Talleres en domicilio encadenados



Fuente: Elaboración propia

El enganchador va a los domicilios y solicita trabajo de piezas completas o piezas intermedias: "necesito que tu embolsilles" o "que hagas la prenda completa". Si es trabajo por piezas, una vez que una etapa se termina, el enganchador va al domicilio recoge la producción y la envía al segundo taller que continúa. El proceso, con la prenda completa, culmina en la pyme, donde plancha los productos y los dejan presentables para ser entregados a la gran tienda (tal como si hubieren sido producidos por la propia pyme). Durante todo el proceso, el enganchador también realiza controles de calidad y por ello, en los mismos talleres en domicilio, las trabajadoras se han organizado con personas que revisen o controlen la calidad (como precaución).

5.1. Caracterización del proceso de trabajo textil en domicilio

El producto trabajado

Los productos textiles y de confección trabajados en los domicilios son de una enorme variedad. Como se explica en la figura "Esquema general de la diversidad del rubro en el

espacio local” del apartado anterior, se ha establecido una categorización simple de las trabajadoras en domicilio según los productos elaborados.

Por su parte, las confeccionistas de dos piezas elaboran uniformes e insumos corporativos para instituciones o empresas; si bien esto es un trabajo de complejidad alta, no incluye la elaboración de uniformes de muy alta complejidad (como los de fuerzas armadas), ya que no se cuenta con la maquinaria apropiada para su desarrollo, estos uniformes se elaboran generalmente en talleres, que a su vez encargan sólo partes “sencillas” a las confeccionistas de dos piezas. En el caso de las modistas, insertas en la economía del barrio, ellas elaboran ropa a la medida (desde disfraces, blusas y pantalones hasta tallas grandes y vestidos de fiesta), y también costuras que tienen que ver con el arreglo de prendas o confecciones muy sencillas como ropa de mascotas. Además, también existen las modistas que por su especialidad (maquinaria adecuada) son denominadas *buzeras*, especializadas en uniformes escolares que comprenden desde pantalones de buzo y polerones hasta poleras *piqué* con bordado de logos institucionales. Las confeccionistas de artículos de hogar y decoración, por su parte, producen artículos para el hogar como sábanas, cortinas, manteles, encimeras de cama, cubre tapa de baño, porta papel higiénico, cojines y paños, entre otras cosas. Finalmente, están las artesanas, que por lo general producen ropa con técnicas como el trabajo en telar y el tejido con palillos y a crochet.

De todas maneras, es común que las trabajadoras elaboren una gran variedad de productos para asegurar ingresos, de modo que las especializaciones o categorizaciones en la práctica no poseen límites tan claros: *“Bueno, yo trabajo haciendo ropa a la medida, me especializo en las tallas grandes, pero en realidad, hago lo que llegue... hago cortinajes, trabajo los cueros (limpieza y arreglo), hago arreglos de ropa de todo tipo (...) hago vestidos de fiesta también, en realidad de todo, de todo” [Modista, Adulta Mayor, Viña del Mar].*

Los “mandantes”

En el caso del trabajo textil endomicilio dependiente y encadenado, se distinguen 3 mandantes finales claves²³: i) grandes tiendas del comercio establecido (Falabella, Paris, Ripley, Johnson, entre otras), ii) empresas del área privada (bancos, empresas del área financiera, *retail*, etc.) y pública y iii) instituciones (de salud, de educación).

Hay mandantes que buscan talleres que puedan aportar con la producción de artículos que son de “marca”. Tal es el caso de las sábanas marca “CANNON” *“las chiquillas saben que son sabanas CANNON, lo saben y les pagan una miseria (\$1.500)”²⁴, ya nadie quiere tomarlas” [Dirigenta Nacional, Adulta mayor, Santiago].* Pero hay mandantes que también

²³ En ningún caso se dio con mandantes extranjeros.

²⁴ Este dato (caso de población La Victoria) fue entregado en la reunión de constitución del Sindicato de Lo Espejo. El producto se vende en el comercio establecido en precios que fluctúan entre \$20.000 y \$30.000 e inclusive más para sábanas más especializadas (precios disponibles en sitios web de Falabella, Ripley, etc).

traen productos desde China u otros mercados y utilizan los talleres en domicilio para hacer un "cambio de etiquetas": *"Aquí cuando necesitan poner algo (un producto), le cambian la etiqueta y listo, eso lo hacen en los talleres"* [Dirigenta Nacional, Adulta mayor, Santiago].

En relación a los uniformes corporativos para empresas del área privada o instituciones sociales, se trata del rubro más rentable para las trabajadoras. Dependiendo de la habilidad y de la experiencia para adecuarse a los ritmos requeridos, se puede llegar a dar una relación de largo plazo con la mandante, debido a la confianza que se les ha entregado. Así lo atestigua este caso, quizás un caso límite: *"Hace 35 años que he estado aquí. En el lapso de ese tiempo me han sacado dos veces, según el jefe que tenga la persona que está encargada de mandar a coser. Me han sacado dos veces, pero las dos veces me han llamado de nuevo porque nadie hace lo que hago yo, que yo digo: 'voy a traer esto mañana o pasado', y llego mañana o pasado mañana y lo traigo"* [Confeccionista de dos piezas, adulta mayor, Coquimbo]. Es un sector relativamente más rentable pero se debe a lo fuertemente exigente que es: es así en la medida en que se cumple con el alto volumen, en tiempos cortos y a bajo precio, y por lo mismo tiene grandes barreras de entrada. Además, dada la espacialidad entre un pedido y otro, tampoco da para dedicarse únicamente a esta actividad. Así, la misma persona descrita combina su quehacer con otras actividades de modista.

Los insumos e instrumentos de trabajo

Las trabajadoras en su domicilio tienen que comprar diversos insumos requeridos para el trabajo textil. En el caso del trabajo textil que está más abiertamente cercano al eje de la dependencia, a las trabajadoras se les entregan insumos básicos, como las telas, hilos botones y demases, lo que no significa necesariamente que tengan todos los insumos cubiertos (por ejemplo, pueden quedar excluidos agujas y repuestos). Muchas de las confeccionistas de dos piezas reciben las piezas cortadas de las prendas que tienen que elaborar, la mayoría de las veces por medio del "enganchador".

En la medida en que se ubican en un grado de subordinación menor o más opaco, deben arreglárselas por su cuenta. Aquí se produce un proceso de aprendizaje práctico en base a la experiencia adquirida, que se hace más lento en la medida que más aislada está la trabajadora. En el caso de regiones suele recurrirse al viaje a la capital, donde los insumos son más baratos.

En relación a los equipos de trabajo, existen tres tipos de máquinas que son necesarias para confeccionar múltiples prendas. Estas son: Máquina Plana, Máquina Overlock y Máquina de Golpe. La "Plana" arma toda la prenda, la Overlock cose en cadeneta, y la máquina de "Golpe" ojala, pega botones y hace remates.

Figura 5: Máquinas de confección



Con estas máquinas, los talleres en domicilio tienen flexibilidad para realizar casi cualquier tipo de creación. Estas máquinas, pueden variar de acuerdo al uso que se le dé. Hay máquinas industriales, semi-industriales y caseras o domésticas.

Figura 6: Líneas industrial, semi-industrial y doméstica



Según sostiene una dirigente nacional de CONTEXTIL:

"(...) la diferencia entre ellas está en la calidad de sus materiales y en las puntadas por minuto que son capaces de realizar. Mientras la semi-industrial puede hacer 1.500 puntadas, la industrial puede dar 2.500 puntadas. En general, la mayoría de los talleres en domicilio tienen máquinas industriales y semi-industriales" [Dirigenta Nacional, Adulta mayor, Santiago].

Por regla general, el trabajo textil en domicilio exige un cuidado dedicado hacia los instrumentos de trabajo. La costumbre heredada de los años del trabajo textil en fábrica es que las máquinas se lubrican y son sometidas a mantenimiento completo los días viernes de cada semana. Cada trabajadora está capacitada para manipular sus herramientas de

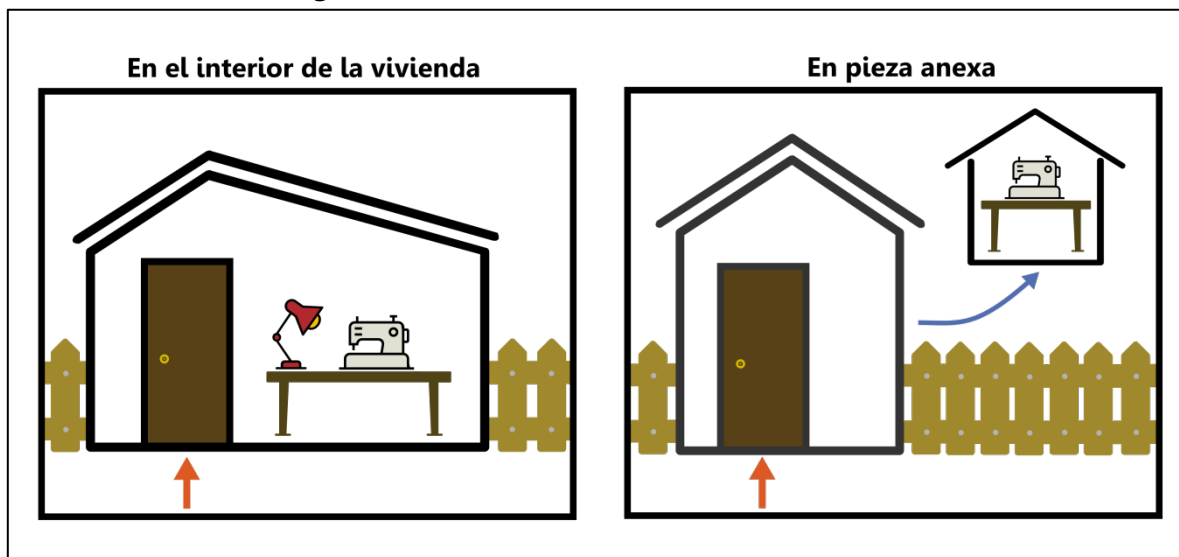
trabajo y cuando se trata de un problema mayor se acude a un mecánico que lo resuelva (usualmente este rol lo cumple el enganchador).

La familia y la producción textil

En general el perfil de las trabajadoras de textil en domicilio es de jefas de hogar. Se trata de una actividad muy intensa pues supone repartir la jornada entre las actividades domésticas no remuneradas y el trabajo textil. El apoyo de la familia es recurrente y el oficio suele traspasarse de generación en generación a través de la observación directa en el lugar de trabajo. La familia suele apoyar en lo que es el corte de hilachas, la limpieza, el orden y la clasificación, elaborar los paquetes con los productos terminados e intermedios, etc. Adicionalmente el trabajo textil en domicilio provoca contaminación acústica la cual invade espacios de tranquilidad en el hogar. Los trabajos nocturnos suelen realizarse a efectos de cumplir con los pedidos.

"(...) Las trabajadoras se hacen un horario de trabajo. Por ejemplo, se levantan a las 7:00, hace el desayuno y envían a los niños al colegio. De 8:00 a 11:00 trabajo textil. Luego se prepara y se sirve el almuerzo. En la tarde también se puede aprovechar algún momento para trabajo textil, pero sin descuidar a la familia. En la tarde – noche, vuelve a ser intensivo el trabajo textil". [Dirigenta Nacional, Adulta, Santiago].

Figura 7: Ubicación del taller en el domicilio



Fuente: Elaboración propia

En la relación al taller propiamente tal, éste se encuentra emplazado al interior del domicilio. Existen dos modelos generales, al interior de la casa (entre piezas y áreas comunes como comedor) y como una pieza anexa a la vivienda principal (tradicionalmente hacia el fondo de la casa). Por regla general los talleres en domicilio se encuentran en

casas (desde CONTEXTIL no tienen información sobre talleres emplazados en departamentos).

La institucionalidad

A nivel de institucionalidad de apoyo existe una fuerte arremetida en situar al trabajo textil en domicilio bajo la figura del **emprendimiento**. De hecho, los municipios, con apoyo de fondos públicos ofrecen capitales semilla (curso de corte y confección) y fondos FOSIS para facilitar el acceso a instrumentos de trabajo como máquinas de coser. Sin embargo no existe una política de capacitación profesional. Se trata de enseñar a usar las funciones básicas de la máquina, pero no de un curso de costura. Adicionalmente, las máquinas que se entregan son caseras o domésticas, muy básicas, de baja calidad, en esencia, máquinas para trabajo de principiante. De todas maneras, existe en algunas trabajadoras la esperanza de, a través de estos fondos, acceder a algunas maquinarias que les permitan desarrollar productos "que tienen más mercado", como el caso de una modista *"el FOSIS es un proyecto que es como una capacitación para administrar el negocio (...) pero yo ahora quiero, a pesar de que conozco todo el ramo de la costura, hacer el curso de buzos, de la confección de buzos, aunque yo lo sé hacer, yo lo sé y puedo hacer todo eso, pero no tengo las herramientas como para empezar, para comprar las telas, y haciendo ese curso, ya haciendo es curso en el 2017, a ver si me dan la collaretera"* [Modista, Adulta Mayor, Viña del Mar].

En cuanto a las redes de apoyo, las Juntas de Vecinos (JV) son una instancia muy importante pues la estrategia de los sindicatos apunta al trabajo en el territorio y ahí, la sede de la JV es muy útil. En las JV se realizan capacitaciones, reuniones sindicales, asambleas abiertas, etc.

Los Centros de Madres son diferentes. *"(...) operan como especies de clubes se señoras que se reúnen a tejer, a conversar y tomar el té. También hay trabajo textil, pero sin mucha conciencia de ello. En general se trabaja para miembros de la familia"*. [Dirigenta Nacional, Adulta mayor, Santiago].

6. Las dimensiones más críticas que denuncian las entrevistadas: salud, acceso a medios de trabajo y recursos, inseguridad, arbitrariedad e invisibilidad

Salud

Los problemas de salud identificados por las trabajadoras son tanto de carácter físico como psicológico, y están muy asociados a la falta de cobertura de derechos sociales a la cual se ven sometidas.

Muchos de los problemas físicos habituales de las trabajadoras están asociados a la postura que exige el trabajo textil y de confección, que requiere estar inclinada (agachada) sobre la máquina para coser por numerosas horas en la misma posición y por años de trabajo; a esto se suma que son pocas las trabajadoras que cuentan con sillas adecuadas para el trabajo. Producto de lo anterior, los dolores cervicales, lumbares y en las extremidades son inmensamente comunes; esto resulta también en la destrucción de masa muscular producto del sedentarismo del trabajo, que afecta principalmente la zona cervical y espalda. Por otra parte, los movimientos continuos y repetitivos producen dolor en manos y articulaciones.

Además, la iluminación inadecuada para el trabajo va afectando progresivamente a la vista. A este respecto, una dirigente nacional señala:

“Cuando vienen telas con color, uno selecciona y las telas oscuras las cose de día, y las claras de noche porque no se ve. A veces es tanto lo que cosas que no se puede distinguir. Hay distintos tonos de blanco y de negros. Los colores más difíciles se hacen de día. El cansancio influye, a veces se ven todas iguales, todas blancas, pero no” [Dirigenta Nacional, Adulta Mayor, Santiago]

Mientras una trabajadora señala: *“yo a las seis de la tarde ya tengo mucho dolor en la vista, mucho enrojecimiento, y ya la aguja no puedo enhebrarla...” [Modista, Adulta Mayor, Viña del Mar].*

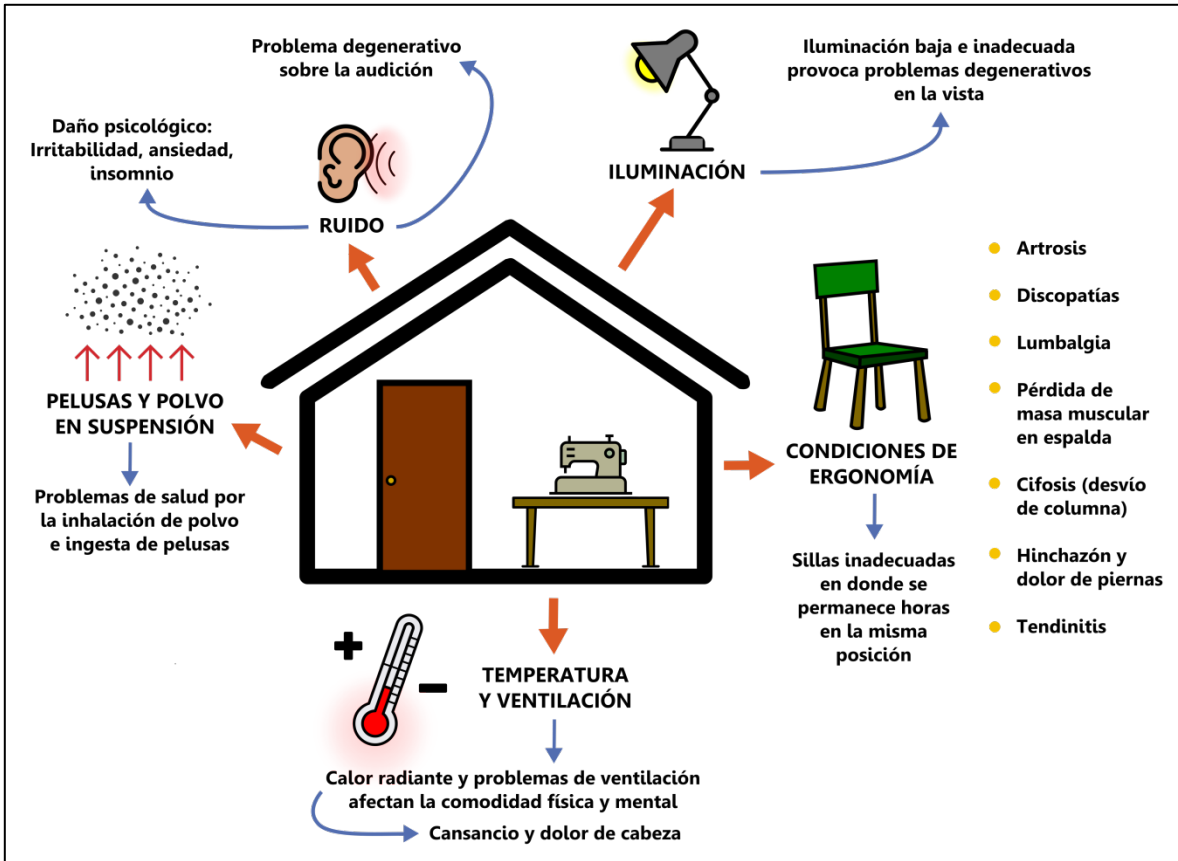
Por otra parte, las trabajadoras en sus domicilios sufren por la respiración y tragado constante de polvo o pelusa que se desprende al procesar las telas (por ejemplo, cortado y cosido -cuando la aguja pica la tela).

En cuanto a los problemas psicológicos, entre las trabajadoras se observa una extendida sensación de aislamiento, soledad y desamparo, que muchas veces deriva en depresión. Además, al realizar el trabajo en casa y salir poco, las trabajadoras suelen no preocuparse de su aspecto físico, lo que repercute en sus niveles de autoestima:

"me levanto a las 6 más o menos, dejo todo listo para coser... cortado y ordenado para no meter ruido tan temprano, y ahí como a las 8 empiezo a coser... a las 10 me paro y desayuno algo y después otra vez a coser, y así se pasa el día porque hay que coser, coser y coser" [Modista, Adulta Mayor, Viña del Mar].

A todo esto se suman la presión psicológica que ejercen los niveles de exigencia de rendimiento y el trabajar muchas veces sin límite de horario: *"Cuando llega la pega tenemos que sacarla. Si nos atrasamos nos castigan: o no nos dan el trabajo o se demora más en llegar" [Trabajadora textil, participante en asamblea sindical, Lo Espejo, Santiago]*

Figura 8: El taller en domicilio y los factores de riesgo



Fuente: basado en el trabajo de campo y en Díaz y Schalen (1992). Mujer, trabajo y salud. Trabajadoras de la confección. Proyecto CEM/UNICEF.

En general, la desprotección de las trabajadoras en cobertura de derechos, la preponderancia de las trabajadoras como ingreso principal y las jornadas extendidas de trabajo, hacen que la salud sea un tema muy complejo de tratar para cada una de ellas, sobre todo las adultas mayores. Al respecto una dirigente señala:

"Los problemas de salud se empiezan a notar con la edad, a largo plazo, aunque hay algunos que se notan al tiro... la columna, las manos (con la tijera), el dolor de cabeza con el estrés, etcétera... y nadie se hace cargo, entonces las

trabajadoras optan por hacerse las locas no más, porque una consulta particular con un médico no la pueden pagar, y si van al consultorio pierden toda la mañana y a veces si no estás inscrita ni te atienden (...) nadie se hace cargo de la autoestima, de los problemas de estrés, del daño físico, nadie. Por eso yo te digo lo del tema del autoestima de las costureras, que es bajísimo, porque no tienen vida, no tienen vida.” [Dirigenta sindical, Adulta, Viña del Mar].

Invisibilidad

La invisibilidad del trabajo textil en domicilio se puede observar en distintas aristas, pues existe tanto una invisibilidad ligada a la autopercepción, como una configurada desde fuera.

En cuanto a la invisibilidad autopercibida, se observa que las mujeres trabajadoras textiles a domicilio en muchas ocasiones no se consideraban como trabajadoras en general -como productoras de ingresos- dado lo ocasional, inestable y baja remuneración que tienen. Esto junto a elementos identitarios que la asocian a una “dueña de casa” o un trabajo doméstico de menor relevancia al masculino. Esto implicaba, por ejemplo, la dificultad de organizarse en sindicatos, de poner precios a sus productos de forma tal que valorice su trabajo, de no considerarse por lo tanto, portadora de derechos laborales y sociales. Esto le ocurría a mujeres no organizadas preferentemente, y las mismas dirigentas plantean que es una de las mayores dificultades para sindicalizar y organizar.

Pero también se identifica una invisibilidad impuesta de las trabajadoras que no sólo es producto de la ausencia en el Código del Trabajo, sino también de la forma que socialmente se había construido el trabajo a domicilio en los territorios. La forma estructural de fragmentación productiva de la fábrica textil, así como la flexibilidad laboral que dispersó los talleres en los hogares, naturalizó el trabajo textil, como un *trabajo doméstico semi-remunerado*. Esto es, añadió a las formas socialmente impuestas de la división sexual del trabajo al interior del hogar una capacidad productiva para el mercado que no se remunera sobre el costo de producción. En palabras simples, se ha naturalizado el trabajo textil como una labor que, al realizarse en su mayoría por mujeres dentro del hogar, contiene una capacidad productiva para el mercado que no necesariamente se remunera por sobre los costos, lo que implica prácticamente que los ingresos son casi una limosna para solventar el día a día.

Esta naturalización impuesta, supera con creces la realidad legal, pues los hogares sometidos a este tipo de trabajo, independiente de su amplia diversidad de núcleos familiares, educación, actividades productivas, etc., tienen el fondo común de necesitar vender su trabajo para sobrevivir, *“y por tal necesidad, son capaces de vender sus pulmones” [Confeccionista de artículos de hogar y decoración, Dirigente Sindical, Mujer Adulta, Coquimbo].*

Lo mismo ocurre con los programas de gobierno que entregan capacitaciones, máquinas, lugares de venta, etc. están asociadas a una figura de microempresaria, sin conciencia de derechos laborales y en muchos casos sin la formación para competir en precios, contabilidad mínima o estrategias de producción, distribución y venta. Opera como un subsidiador de precariedad, donde *“las máquinas quedan botadas y al final, ni saben qué hacer con ella”* [Confeccionista de artículos de hogar y decoración, Dirigente Sindical, Mujer Adulta, Coquimbo].

La invisibilidad, de esta forma, no sólo opera como fragmentación identitaria, también como modelo de justificación de la precariedad a la cual están sometidas las mujeres que perciben tales capacitaciones para producir ingresos. Todo esto producto de la estrategia de reducción de costos de producción de las fábricas textiles, que tienen impactos diferenciados en las trabajadoras según la ubicación que tengan en la cadena de valor.

Inseguridad

La inseguridad asociada al trabajo textil en domicilio se puede observar en términos laborales y económicos, pero la arista más común y distintiva dice relación con la inexistencia de seguridad social.

Uno de los puntos compartidos por toda la diversidad de mujeres trabajadoras textiles, guarda relación con la ausencia de seguridad social para lograr ejercer derechos sociales básicos, asociados a su condición de trabajadoras. Esta condición, como se ha relatado es problemática, tanto por la invisibilización de que sea un “trabajo productivo”, como por las múltiples identidades asociadas a este trabajo productivo, que no necesariamente es de la “trabajadora”, también es “independiente”, “emprendedora” o “microempresaria”. En todas las identidades, emerge como tema común la ausencia de seguridad para la salud y pensiones, a pesar de tener diversidad de estrategias para resolverlo, asociado a su “identidad laboral”, siempre marca una suerte de incertidumbre que debe ser protegida de alguna forma. En este punto, la estrategia colectiva hace mucho sentido a quienes participan de organizaciones sindicales, sean de identidad micro-empresarial o trabajadora, esté su actividad regulada o no. El punto que las une es que son mujeres sin derechos sociales.

La inseguridad laboral, guarda relación con dos temas relevantes. Por un lado, para quienes se consideran trabajadoras es problemático que, dada la “invisibilidad impuesta” por la ausencia del código del trabajo, no se esté en condiciones de exigir derechos laborales que las protejan, por carecer del contrato laboral propiamente tal, y por la dificultad de ejercer derechos colectivos. Para las mujeres “independientes o micro-empresarias”, la protección laboral se entremezcla con la protección social, en la medida que no tienen los recursos necesarios para poder “pagar salud” o mantener ingresos para la vejez en ausencia o complemento de una pensión. En este punto, la distinción entre trabajadora y microempresaria casi deja de ser operativa y son todas mujeres con

vulneración de derechos. Sobre todo los problemas de enfermedad laboral, que al no ser reconocido como un "trabajo", no tienen un correlato en la legislación y las normas de protección de la seguridad laboral respecto a salud.

La inseguridad social, producto de una ausencia de sistema de seguridad social, más los bajos salarios, configuran una situación económica de inseguridad financiera permanente. Los hogares cuentan con alta inactividad laboral, tanto por encontrarse personas adultas en edad activa pero enfermas, algunas con grados de discapacidad, en otros casos han ocurrido enfermedades o muertes inesperadas de la pareja, situaciones de desahucio de la vivienda, hijos/as en la universidad, etc. *"En mi familia, en este momento, soy la única que produce ingresos, mi marido y mi madre tienen Alzheimer, mi hija estudia en la universidad. Vivimos de lo que produzco yo y de las pensiones de básicas y de invalidez"* [Confeccionista de decoración, dirigente sindical, Adulta, Coquimbo]. También se encuentran casos de hogares unipersonales, donde la única mujer debe arreglárselas literalmente, día a día, para solventar el día. La configuración de vulnerabilidad es múltiple, lo central es un hogar endeble inestable, sostenido en ingresos frágiles, trabajo excesivamente marcado por la estacionalidad (lo que implica gran carga de trabajo por temporadas y desocupación en otras), endeudamiento permanente y autoexplotación intensiva.

Acceso a medios de trabajo

Acá se encuentra diversidad de casos, desde la mujer inactiva laboralmente que requiere complementar recursos en el hogar y que participa de cursos de capacitación o de entrega de máquinas sin capacitación, hasta la mujer con taller con máquinas que busca perfeccionarse en su producción (máquinas más actualizadas, pasar de una semi industrial a una industrial, mayor herramientas de confección, reparación y mantención de máquinas, estrategias de distribución y venta, etc.). Transversalmente e independiente de su condición laboral e identidad, el problema reside en considerar al oficio como de subsistencia y no entregarle un valor asociado a un trabajo productivo decente. De este modo, a quienes no tienen experiencia y tienen capacidad de postular o contactos para ganar subsidios estatales, se les pasa *"una máquina que ahí queda tirada, si usted va a ver casas alrededor verá máquinas tiradas, sin uso"* [Confeccionista de decoración, Dirigenta Sindical, Adulta, Coquimbo], porque no existe una capacitación para ser utilizada y poder producir. Luego, si tiene máquina pero quiere acceder a una industrial, no hay acompañamiento ni formación para su mantención. Si incluso tiene máquina y sabe mantenerla, desconoce el proceso contable para poner un precio. Si entiende toda la formalidad y técnica de las máquinas, comprende el proceso contable, sabe poner precios, no tiene la "fuerza de mercado" para poder obtener un ingreso adecuado, pues el entorno está altamente monopolizado y sus necesidades, dada la ausencia de seguridad social y la urgencia de producir ingresos, terminan realizando de todas formas trabajo de subsistencia.

Por ejemplo, una trabajadora que producía artículos y vestidos de crochet, junto a telar y aspilleras que exporta sus productos por internet, mientras tiene una profesión de contadora, no tiene acceso a vivienda (vive en una toma) es un hogar unipersonal, y sobrevive con lo que produce solamente: *“Ahora mismo me encuentro de manos atadas, me cortaron internet del celular, y yo mayormente vendo por ahí...yo vivo en una toma y hago todo esto para salir de acá”* [Artesana, Contadora, Adulta, Coquimbo].

En este sentido, la producción y la organización colectiva están de la mano, pues *“los monopolios presionan para no solicitar ropa a los talleres u hogares organizados en sindicatos, de esta forma boicotean la posibilidad del tarifado, al rebajar el valor del trabajo buscando a los hogares más necesitados, menos organizados y con más carencias”* [Confeccionista de artículos de hogar y decoración, Dirigenta Sindical, Adulta, Coquimbo]

La única forma que una persona que sabe del oficio y conoce el mercado, es autoexplotándose, es decir, poniendo en peligro su integridad física, psicológica, emocional y social. En Coquimbo, se entrevistó el caso de una confeccionista de dos piezas de edad avanzada con experiencia de más de 40 años que realizaba artículos de hospital (telas quirúrgicas, sábanas, etc.) y trabajaba entre tres y cuatro días a la semana y dormía una o dos horas durante ese período de tiempo. Ella declaraba que *“gracias a ese ingreso, más el apoyo de los hijos, podía trabajar poco pero intenso y me alcanza para darme unos gustitos”*. Sin embargo, sufría todas las enfermedades y estaba igual de insegura e indefensa respecto a salud, y sobre todo pensiones, donde incluso *“no puedo entregar boletas porque me quitarían la Pensión Básica Solidaria, por eso mi hijo boletea por mí, no es que yo quiera hacer esto, pero no me queda otra”*. Otra modista declaraba que *“yo me veo obligada a hacerlo, a trabajar, porque a mí la pensión no me alcanza, si yo tuviera otra situación yo creo que no estaría haciendo esto todavía... (...) lo que a mí me da pena es estar así, estancada, siempre en lo mismo... por ejemplo en agosto, no tuve ni gas... y eso, eso me da mucha pena, llegar a esta edad y estar así.”* [Modista, Adulta Mayor, Viña del Mar].

7. Trayectoria socio laboral e identidad

Las trabajadoras textiles en sus domicilios vivencian todos los días la explotación de uno o más empleadores, la fijación unilateral de precios, los castigos por los atrasos en entregas, entre otras experiencias que van desde la subordinación hasta la humillación. Sin embargo, eso no se traduce en una visión unificada de la contraposición de intereses; una de las razones es el aislamiento de las trabajadoras en sus hogares-talleres, otra de las razones que se reconocen es la promoción enfática a nivel institucional de la figura del trabajo textil en domicilio bajo la imagen del emprendimiento. Ejemplo de lo anterior, como se mencionara, es que los fondos a los cuales se incentiva a las trabajadoras a acceder (principalmente a través de Municipalidades), entre ellos “Capital Semilla” (formación) o Fondos FOSIS (herramientas de trabajo, máquinas de coser), son de formación muy básica, y algunos exigen a las trabajadoras su *constitución como empresa*

ya que están conceptualizados como fomento a los microemprendimientos. Aun así, existen ciertas trayectorias e identidades con algunos elementos comunes que muestran la disposición a la acción colectiva de las trabajadoras textiles en sus domicilios organizadas sindicalmente.

Gradientes sociales: ex empresarias, ex asalariadas, ex dueñas de casa

La complejidad social y económica de las mujeres trabajadoras textiles en domicilio, se condensa al entremezclar las historias familiares, biográficas y económica-locales de los territorios. Las trayectorias muestran diversidad de ocupaciones en el tiempo, así como diversidad de oficios de forma permanente. La inseguridad social, laboral y económica, en que se encuentran los hogares de las mujeres trabajadoras, las obligan a establecer múltiples funciones y oficios, no sólo los característicos de la condición de mujer, como la carga del trabajo doméstico no remunerado, o de la organización del hogar tal como se ha rescatado en capítulos anteriores, sino que también en el ámbito productivo.

Desde ex empresarias de restaurante y clubes: *“Yo era empresaria de locales nocturnos, alcancé a tener dos locales, donde iban los médicos de La Serena (...) se me quemó un local y no pude seguir con eso (...) luego intenté armar un taller acá en mi casa, con ayuda de mi marido, y se cayó enfermó, murió hace un mes y tampoco pude continuar”* [Artesana, Dirigenta sindical, Adulta, Coquimbo]. También, trabajadoras del sector financiero, monitoras de alimentos, de organizaciones sociales, de formación de confeccionistas y costureras, ex asalariadas de fábricas textiles, dueñas de casa, etc. La variedad de oficios y actividades, dependen en gran medida del nivel de vulnerabilidad del hogar, así como de la trayectoria social y laboral de la trabajadora.

A su vez, tales experiencias, permiten quitarle dramatismo a la supuesta identidad “emprendedora” o “microempresarial” de las mismas trabajadoras, pues si bien es importante, la mayoría habla desde la incertidumbre y la vulnerabilidad, o bien, desde experiencias pasadas de humillación en el trabajo asalariado. La diversidad de gradientes sociales, de esta forma, apuntan a estrategias de reproducción del hogar, en base a una identidad variables, pero siempre sostenida en la necesidad de *“salir adelante y ponerle el hombro, porque mientras tenga manos y salud puedo trabajar, yo solita he puesto la electricidad, armé la casa e hice estos modelos de aspilleras, todo lo he aprendido sola.”* [Artesana, Adulta, Coquimbo]

Recursos de apoyo y auto afirmación compartidos: ser mujeres resilientes y pluriactivas

La multiplicidad de actividades que realizan las mujeres, el poder reinventarse, la capacidad de hacer frente a la adversidad, las habilidades múltiples que han ido adquiriendo durante toda su vida, son utilizadas como recursos para autoafirmarse como mujer productiva. No sólo en el caso de “complementar” ingresos, también en el caso de

mujeres de hogares unipersonales, monoparentales, de familia inactiva dependiente (enfermos, niños, ancianos, etc.) y de proveedoras principales.

Se reconvierten de trabajadoras asalariadas de fábrica textil a monitoras de formación para el trabajo textil, de mujeres microempresarias a trabajadoras textiles artesanales, al mismo tiempo que son costureras, confeccionan, venden, promocionan, buscan nichos de mercado, etc. La estacionalidad de los oficios planteados anteriormente, muestra una versatilidad y capacidad de adaptación que siempre lucha con una adversidad dada económica o socialmente.

Recursos de apoyo y auto afirmación diferenciados: trabajo, religión y etnia

En el marco de los recursos de apoyo y autoafirmación diferenciados, estos tienen particularidades propias del territorio, así como de la historia biográfica de las dirigentas y las bases sindicalizadas. Es muy relevante la acumulación de capital social de diversos orígenes, tanto asociado a la identidad laboral, religiosa o étnica. Se entrevistaron a mujeres que no sólo fueron dirigentas sindicales, también fueron dirigentas vecinales, indígenas y sociales. A su vez, los espacios físicos de reunión tanto para el proceso de autoformación, como de organización, están asociados a algún tipo de organización social o religiosa.

Respecto a las identidades del trabajo, religiosas y étnicas destacan dirigentas que tenían biografías históricas asociadas no sólo a una historia de precariedad, también a una historia de organización y liderazgo. Habían sido dirigentas indígenas, al mismo tiempo que sociales, vecinales y participando de alguna parroquia del barrio. Esa trayectoria iba acompañada a su vez, de marcos discursivos y simbólicos comunes dentro de los cuales la religión destaca, tanto por el consuelo que provee frente a la adversidad de todo tipo, como también por un nivel más operativo y práctico de organización social, espacios de reunión y formación, redes y contactos. Conocían como funcionaba el territorio, las autoridades, los mecanismos de financiamiento, los contactos para venta y la formación para organizar personas, además de dar cobijo emocional y afectivo a las mujeres trabajadoras, dado el entorno adverso e incierto al cual debían enfrentar. Entregaban sentido colectivo a las mujeres que participaban del sindicato.

Disposición a la acción colectiva: ¿Qué las lleva a participar sindicalmente? ¿Qué encuentran en ese espacio?

Intercambio desigual, la lucha por los precios

Tienen conciencia de que son explotadas, porque no incluyen en sus precios los insumos básicos como energía utilizada y mantenimiento de la máquina *“mientras por prenda le pagan entre 500 y 1000, la tienda vende a \$35 mil ropa de marca”* [Confeccionista de artículos de hogar y decoración, Dirigenta Sindical, Edad Avanzada, Coquimbo]

Una de sus estrategias colectivas, por lo tanto, es competir con la venta directa de ropa de calidad, dado que lo mismo que vende la tienda a \$35 mil, ellas lo podrían vender a \$25 mil y así ganar mucho más que si lo hicieran a \$500 o \$1.000. De ahí que la organización permitiría, si es grande, imponer mejores precios, lograr ganar más dinero, tener capital para independizarse y saltarse a los clientes en la producción y distribución y *“vender de forma directa, sin intermediarios”* [Costurera de barrio, Adulta, Coquimbo].

La solidaridad socio-comunitaria

En algunos casos en la conformación del sindicato vislumbraron problemas de tipo ideológico, porque las mujeres al escuchar la palabra sindicato se asustaban, *“todo lo que suene a pueblo es negativo”* [Confeccionista de decoración, Dirigenta Sindical, Adulta, Coquimbo], por lo que su primer trabajo fue reconceptualizar el tema sindical y usarlo estratégicamente para poder ayudarse de forma comunitaria. Aun así existe mucho miedo entre las trabajadoras, tanto por el tema ideológico antes mencionado como por los efectos reales de castigo que ejercen los “clientes” sobre a quiénes les solicitan la producción.

En este marco, el sentido de lo comunitario, estaba tanto dado por el tema territorial, cercanía vecinal, como también por las trayectorias sociales, religiosas y comunitarias de muchas de sus dirigentas. Reforzado a su vez, por la condición de mujeres resilientes, pluriactivas y carentes de toda seguridad laboral y social. De ahí que el tema de seguridad social, a partir del apoyo comunitario, haya sido central en algunos territorios para dar un proyecto común que reuniera diversidad de experiencias y trayectorias laborales, así como familiares, sociales e identitarias. Bajo el aspecto comunitario y de protección social podían reunirse microempresarias, trabajadoras, aprendices, emprendedoras, etc.

La solidaridad femenina

Al participar de un espacio compuesto en su mayoría por trabajadoras que comparten al mismo tiempo una situación de precariedad pero también la condición de ser mujeres, el intercambio de experiencias vitales en donde clase y género se entretujan genera lazos solidarios. El hecho de salir del espacio doméstico, e interactuar con pares, promueve que las mujeres aprendan a *“hablar en voz alta”*, a desenvolverse y a alentarse entre ellas para *“dejar de tener siempre miedo, al patrón o al marido”* [Modista, adulta mayor, Coquimbo].

8. Los procesos de acumulación organizativa

Para conocer los alcances, logros y desafíos del trabajo sindical, este acápite sistematiza y describe la historia, el funcionamiento y las percepciones de las organizaciones sindicales en el marco de los hogares-talleres y las cadenas productivas en que se ven relacionadas. La Confederación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Textiles CONTEXTIL es, en este marco, la organización de mayor envergadura a nivel nacional en el sector textil y alberga en su seno una multiplicidad de organizaciones sindicales (de trabajadores de empresa y de trabajadores a domicilio) en tres territorios diferenciados: Coquimbo, Viña del Mar y Santiago. A partir de la descripción y experiencia de CONTEXTIL se comentan las especificidades territoriales correspondientes.

8.1. Historia de la organización sindical

La Confederación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Textiles se fundó con tal nombre en el año 1986, pero no es precisamente una organización nueva. CONTEXTIL va a cumplir casi 100 años de historia, pues es heredera de las organizaciones textiles obreras de principios del siglo pasado. En particular, los y las dirigentes de esta Confederación fueron precursores de la Coordinadora Nacional Sindical y socios fundadores de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) en 1988, siendo los textiles parte del proceso de recomposición sindical luego de la desactivación de la –previa- Central Única. CONTEXTIL se funda como sucesora de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Textiles del Vestuario y Actividades Conexas FENATRAT, a la vez sucesora de la Federación Nacional Textil FENATEX, que fue declarada ilegal por la dictadura militar (bajo el DL N° 2.346), junto a otras poderosas agrupaciones obreras como la Federación Minera, la Federación de Sindicatos Metalúrgicos y la Unión Obrero Campesino, entre otras.

Hoy en día CONTEXTIL es una organización de nivel nacional, pero ya no reúne únicamente al mismo tipo de trabajadores que la organización sindical textil agrupaba a mediados del siglo XX -en el más prolífico momento de la industria textil nacional-, que eran en su mayoría sindicatos de trabajadores y trabajadoras tanto de la industria textil (tela, fibra, lana, hilado) como de la confección de vestuario. La apertura del país a los mercados extranjeros luego del golpe de Estado significó presiones asociadas a las rebajas arancelarias a la importación de materiales textiles y la crisis económica de 1983 marcó un hito para los dirigentes sindicales. En ese momento las fábricas textiles comenzaron un nuevo proceso que involucró por un lado, el cierre definitivo de varias industrias y por otro, la reorganización de la producción flexibilizando tanto la producción como la organización del trabajo. A través de un minucioso proceso de externalización productiva, una significativa cantidad de trabajadoras asalariadas de la industria se convirtió en trabajadora textil en domicilio, si bien éste existe desde que se tenga memoria.

Con todo, la producción textil no deja de existir en Chile aunque compita con los precios asiáticos, pero se traslada en gran parte a pequeños talleres en las casas de las ex-trabajadoras o trabajadores, que conviven a la vez con pequeñas y medianas empresas confeccionistas. Esto es de suma relevancia para comprender la complejidad de la organización de los trabajadores textiles, puesto que la CONTEXTIL enfrenta hoy el hecho de adaptarse a la nueva morfología del trabajo textil y a la desarticulación del movimiento sindical en general. Recientemente, CONTEXTIL ha enfocado sus esfuerzos en aportar a la visibilización del trabajo textil en domicilios, propiciando el nacimiento de sindicatos de trabajadoras en Coquimbo (SINDEMPART), Viña del Mar (Santa Julia y Gómez Carreño) y Santiago (Lo Espejo y Pedro Aguirre Cerda) durante los últimos 3 años.

8.2. Representación sindical

Las grandes transformaciones experimentadas en la industria textil nacional llevaron incluso a algunos de sus dirigentes a cuestionar la continuidad de la CONTEXTIL²⁵. La disolución de sindicatos de empresas textiles y con ello la pérdida de socias y socios, comenzó a evidenciar una crisis del sector, que además del sistemático desincentivo a la organización de trabajadores a través de la represión y la institucionalidad (Código del Trabajo heredero del Plan Laboral de 1979), tenía sus razones en los cambios de la organización de la cadena de producción textil. Este diagnóstico provocó un cambio en la composición de los sindicatos afiliados a CONTEXTIL, y en sus consiguientes estrategias como organización sindical de nivel superior.

Se estima que en los años 2000, la confederación representaba sobre 11 mil trabajadores, en su mayoría de sindicatos de empresa correspondientes al sector textil industrial, mientras que en la actualidad, los trabajadores/as representados por la confederación apenas superarían los 1000; entre los afiliados vigentes existen 8 sindicatos de empresa, 4 sindicatos de trabajadoras/es textiles en domicilio y 1 sindicato de trabajadores dependientes e independientes de distintas áreas.

No obstante, la identificación de un conflicto principal que active a CONTEXTIL como confederación nacional de trabajadores es una materia de debate interno, en donde se identifican dos tendencias. Por un lado el área de sindicatos de empresas confeccionistas y por otro el área de trabajo a domicilio. La implicancia de que la visión no sea unificada, es que la segunda postura es más abierta al conflicto y reconoce un "empleador amplio y organizado" con el cual eventualmente negociar (gremio de empresarios textiles y confeccionistas), involucrando también al Estado como parte del conflicto capital-trabajo; mientras que la primera postura es menos confrontacional y parece encontrar soluciones suficientes con la negociación colectiva de empresa.

²⁵ Grandes empresas textiles en el país sólo quedan Primatex y Lanera Chilena (ambas en el rubro de lanas); las empresas que permanecen son las de confección, caracterizadas en su gran mayoría por ser pequeñas y medianas en cuanto a su cantidad de trabajadores.

En dicho escenario, una línea fuerte de CONTEXTIL ha asumido **la nueva forma de organización del trabajo textil y, por lo tanto, una nueva forma de organización sindical**, y ahí es donde espera incidir y representar. Específicamente, la confederación tiene hoy en día dos pilares “paralelos” de representación sindical: uno es el sostenido por trabajadores asalariados del comercio e industria textil y confección –incluye cuero y calzado–, organizados en **sindicatos de empresa**, mientras que el otro es el formado por trabajadoras y trabajadores de talleres en hogares, organizadas en **sindicatos territoriales de trabajadoras textiles en sus domicilios**.

El primer pilar, que corresponde a sindicatos de empresa: concentra a trabajadores dependientes de pequeñas y medianas empresas, que por condiciones contractuales tienen derecho –hoy reducidos a su mínima expresión– a salud y cotización para una futura pensión, además de derechos colectivos sindicales como la negociación colectiva, y con ello fuero y derecho a huelga legal, siempre que se trate de una negociación colectiva reglada de empresa. En el segundo pilar, en cambio, los sindicatos territoriales agrupan a trabajadoras de talleres en domicilio que laboran solas o grupalmente para uno o más empleadores o bien de forma “independiente”; trabajan de manera informal, por lo tanto no cuentan con ningún tipo de seguridad laboral, previsión de salud, o ahorro previsional.

El reconocimiento de estos dos pilares que hoy constituyen CONTEXTIL es fundamental porque persiste dentro de la Confederación la labor de representar dos realidades muy diferentes, lo cual no está libre de implicancias. La cuestión de fondo que diferenciaría a estos pilares es la visión político-sindical. Mientras que el pilar de los sindicatos de empresa estarían ligados a una noción de la negociación colectiva como un tema “de empresa” (herencia del Plan Laboral de 1979), el pilar de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras a domicilio se autodefine desde la defensa de los derechos de los trabajadores, la negociación colectiva a nivel ramal y el reconocimiento del trabajo a domicilio como trabajo y no micro-emprendimiento, de modo que las dirigencias se han enfrentado al desafío darle sentido a la afiliación de estas mujeres a una organización propiamente sindical -de trabajadoras.

La expansión que la línea de CONTEXTIL está llevando a cabo en términos de la organización en sindicatos de trabajadoras textiles en domicilios, ha derivado en una nueva complejidad relacionada con la morfología del trabajo: el trabajo en domicilio es transversal en todas las ramas de la producción, por lo cual los sindicatos territoriales comienzan a incluir y representar el trabajo a domicilio en sus barrios, como zapateros, tapizadores, talabarteros, costureros de pelotas, armadores de cajas, papelería en general (armado de sobres, cajas, etc.), alimentos (empanadas, pan, cocina semanal-colación), trabajo en computación, arreglo de muebles, gasfitería, jardinería, podadores, trabajadores ambulante, entre otros. Estos trabajos son desarrollados por hombres, mujeres, niños, niñas, jóvenes, adultos mayores, discapacitados, migrantes y un sinfín de perfiles.

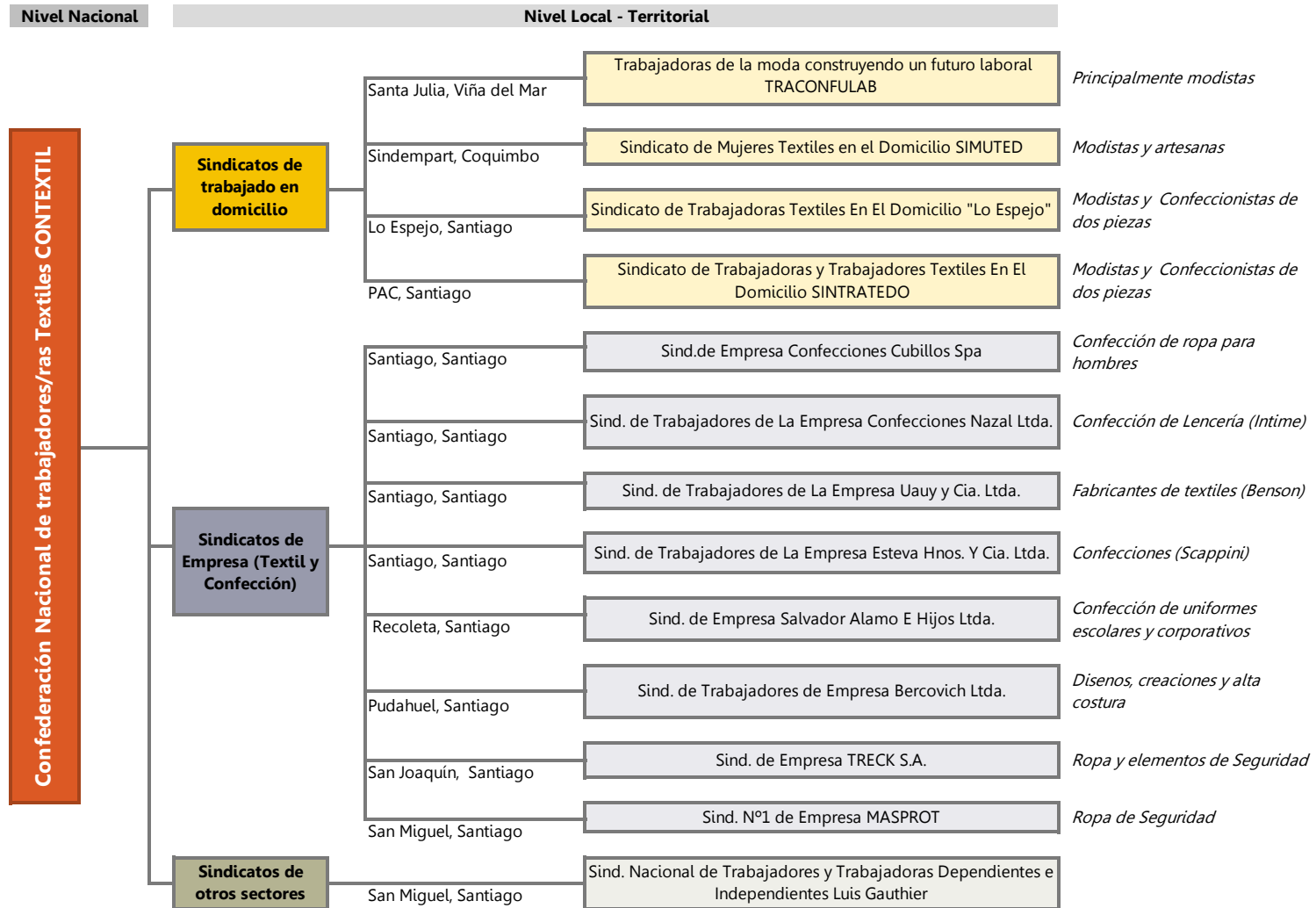
Los sindicatos territoriales de trabajadoras textiles en sus domicilios evidencian lo anterior. En la ciudad de Santiago, el sindicato de la comuna de Pedro Aguirre Cerda reúne a modistas y costureras que son trabajadoras dependientes, otras trabajadoras independientes -que comercializan sus propios productos-, y trabajadoras que estacionalmente se desempeñan como dependientes o independientes. El sindicato de Lo Espejo tiene el mismo tipo de composición, sumando además a trabajadores en sus domicilios de otras ramas y rubros, e incluso a trabajadores y trabajadoras migrantes que trabajan en sus domicilios. En Coquimbo en cambio, además de modistas y costureras con distintos grados de dependencia, están también representadas artesanas textiles de la zona. En Viña del Mar, las trabajadoras representadas son principalmente modistas y costureras que son trabajadoras independientes, otras trabajadoras textiles dependientes, así como trabajadores y trabajadoras en sus domicilios de otros rubros.

8.3. Estructura y funcionamiento

La organización de las trabajadoras y los trabajadores textiles del país opera hoy a nivel nacional con la confederación (CONTEXTIL) y luego en el nivel de los sindicatos locales, sin organizaciones de nivel intermedio como federaciones (existe una en proceso de formación, como se detalla más adelante). Además de su organización en distintos niveles, un nivel nacional pero aún superior es que la CONTEXTIL se encuentra afiliada a la CUT. La participación de los sindicatos de base en las iniciativas de la CONTEXTIL es variable, y actualmente se diagnostica que los sindicatos más activos son de talleres de trabajadoras en domicilio.

En cuanto a su ubicación territorial, excepto los sindicatos que están en Viña del Mar (TRACONFULAB) y en Coquimbo (SIMUTED) y que son ambos de trabajo en domicilio, el resto de las organizaciones afiliadas a la confederación están domiciliadas en la capital del país. Los sindicatos de trabajadoras textiles en sus hogares de la Región Metropolitana están ubicados en la comuna de Lo Espejo (Sindicato de Trabajadoras Textiles en el Domicilio "Lo Espejo") y en la comuna de Pedro Aguirre Cerda (SINATREDO). Los sindicatos de la RM que son de empresa están mayoritariamente en Santiago Centro, y también en Recoleta, San Joaquín, San Miguel y finalmente, Pudahuel.

Figura 9: Estructura de la organización de trabajadoras y trabajadores textiles



Fuente: Elaboración propia

El funcionamiento de la confederación no es tan complejo por su cantidad de afiliados y sus niveles de operación, sin embargo, tiene ciertas implicancias internas para la organización.

A nivel de dirigencia nacional, las y los dirigentes participan en actividades nacionales de la CUT, asisten a los encuentros sindicales de mujeres referidos a temas de género y seguridad social, participan de las actividades de los sindicatos de base y se involucran directamente en las negociaciones colectivas de los mismos. Las dificultades que esto acarrea no son solo tiempo y recursos, sino otros dos temas directamente políticos que son fundamentales: distintas formas de "hacer sindicalismo" (donde una de las pugnas es si la negociación colectiva lo más importante para los sindicatos) y, además, la existencia de distintos diagnósticos en la directiva sobre el conflicto fundamental del cual CONTEXTIL debe hacerse cargo, específicamente, poner o no el foco en el trabajo textil en domicilio.

Por otra parte, cada sindicato de base tiene además de los encuentros o congresos nacionales, sus propias actividades; unas relacionadas directamente con la actividad sindical más tradicional, como reuniones, asambleas o negociaciones (caso sindicatos de empresa), pero también actividades extra sindicales. Al focalizarnos en los sindicatos de trabajo textil en domicilio, vemos que hay hitos importantes de organización interna de cada sindicato, como es el caso de TRACONFULAB en Viña del Mar, donde las trabajadoras se organizaron para la venta conjunta de sus productos en una feria navideña. Por su parte, el Sindicato de Trabajadoras Textiles en el Domicilio "Lo Espejo" en Santiago ha realizado capacitaciones en conjunto con miembros de la OIT para los trabajadores en domicilio, así como actividades de apoyo a una compañera sindicalizada en su postulación y campaña como concejal por la comuna. Por otro lado, el Sindicato SIMUTED Coquimbo ha organizado y llevado a cabo la muestra de los productos que ofrece cada una de las asociadas ("Desfile Otoño – Invierno 2016"), iniciativa para expandir nichos de distribución de sus productos.

En cuanto a los **recursos** para desarrollar su labor, CONTEXTIL se financia principalmente de las cuotas sindicales de los afiliados, sin embargo, debido al bajo valor de las cuotas (y el no pago debido a los bajos ingresos), los recursos más bien escasean y eso no permite tener dirigentes pagados con dedicación exclusiva. Por otro lado, si bien CUT aporta con una oficina de trabajo para la Confederación, no hay financiamiento monetario a sus actividades. En cualquier caso, los recursos se focalizan principalmente en la actividad territorial.

En virtud del bajo financiamiento, las **redes de apoyo** son fundamentales para que CONTEXTIL pueda desarrollar su trabajo sindical. Por ejemplo, para financiar la formación sindical, se utiliza tanto la postulación a fondos gubernamentales como el apoyo de organizaciones amigas, con las que hay mayor libertad para el uso de los recursos. Las

relaciones de colaboración, alianza o apoyo se establecen tanto con actores sindicales como no sindicales.

CONTEXTIL se apoya en otras confederaciones y organizaciones sindicales en ámbitos de “peleas conjuntas”, más que de financiamiento. Un ejemplo de esto es la alianza con SINTRALOG, que también tiene trabajo informal (aunque no en domicilio), con el cual existen preocupaciones comunes como la previsión y seguridad social. En adición a eso, CONTEXTIL busca aliarse estratégicamente con organizaciones que tengan bases con un mayor nivel de politización que las suyas propias.

Por otra parte, la CONTEXTIL para cumplir con sus objetivos se ha apoyado en Fondo Alquimia (Fundación Colectivo Alquimia Fondo para Mujeres)²⁶, fundación sin fines de lucro que moviliza recursos para organizaciones de mujeres; esta alianza fue crucial para el nacimiento de los sindicatos de base de trabajo textil en domicilios, como más adelante se detalla. Además, la CONTEXTIL ocasionalmente se apoya en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para realizar investigaciones y seminarios, así como también realiza en trabajos conjuntos con diferentes escuelas de género y trabajo de universidades, como la de la Universidad de Chile y la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. También han existido durante los años algunas alianzas con el Ministerio del Trabajo. Las redes de colaboración que se construyen son sobre todo para capacitación en temas sindicales, derechos laborales y temas de género, aunque se busca defender la independencia de la autodeterminación de las trabajadoras respecto tanto de los gobiernos como de las academias.

Parte histórica y muy relevante fue la larga alianza de la confederación con el PET²⁷, con cuyos miembros se reconocía una postura de clase muy similar y se trabajó en específico temas como el Comité Sindical de Mujeres, el asunto de postnatal para las mujeres trabajadoras en sus domicilios en calidad de informales, y el tema que definitivamente tiene una enorme relevancia para las trabajadoras en domicilio: las AFP.

Desde otra perspectiva, los **sindicatos de base** del área textil en domicilio que forman parte de la confederación (especialmente el sindicato de Lo Espejo, de Pedro Aguirre Cerda y de Coquimbo) se apoyan mucho en organizaciones sociales como Juntas de Vecinos para desarrollar su estrategia de expansión territorial (apoyadas por la dirigencia nacional de CONTEXTIL). De esa manera, la JVV no sólo es una sede que se puede ocupar para reuniones sindicales o asambleas, sino también un espacio donde las pobladoras pueden identificarse en su labor con otras vecinal (lo que responde a la distribución territorial de los talleres en domicilio).

²⁶ En especial con el proyecto “Construyendo una Agenda de los Derechos Laborales de las mujeres trabajadoras domésticas y de la costura en el Cono Sur”, financiado por el Fondo Igualdad de ONU Mujeres e implementado por Fondo Alquimia en Chile.

²⁷ El Programa de Economía del Trabajo (PET), institución académica y de investigación independiente, se creó en 1978 y en sus primeras décadas, con financiamiento internacional, tuvo una labor muy importante en el fortalecimiento del movimiento sindical chileno de oposición a la dictadura militar, realizando investigación, docencia, capacitaciones, asesorías, etcétera.

8.4. Objetivos de la acción sindical

La CONTEXTIL -como confederación nacional de trabajadores- *“cumple los mismos objetivos que cumplió siempre, que es la defensa económica pero también política de los trabajadores” [Dirigenta Nacional, Adulta, Santiago]*. En ese sentido, se considera que esta agrupación debe tener el mandato de sus sindicatos de base para la elaboración política en la pelea sindical, es decir, no solamente en aspectos relativos a la negociación colectiva, sino también temas relevantes a nivel país, como la Reforma Laboral, Educación, Pensiones, entre otras. Se asume que la labor general de una confederación es la elaboración una opinión política del tipo de país que quieren estos trabajadores. Al mismo tiempo, la Confederación enfrenta la tarea permanente de organizar a todos los y las trabajadores textiles para avanzar en su reconocimiento mutuo y unificación.

En este escenario, se pueden reconocer algunos objetivos de carácter general para la confederación, y otros que están ligados más específicamente a una transformación que la organización sindical ha venido construyendo en las últimas décadas, ligada al reconocimiento y necesidad de organización del trabajo textil en domicilio. Con esto se entiende que **CONTEXTIL se está adaptando, mediante una reestructuración y continuas estrategias de crecimiento, a los cambios en las cadenas de valor del área textil, reconociendo la necesidad de articulación entre los distintos niveles en que opera.**

Para empezar, uno de los objetivos permanentes tiene que ver con **la constitución de sindicatos y el crecimiento de la Confederación**, que responde al diagnóstico del menoscabo general del número de trabajadores textiles industriales que CONTEXTIL reconoce, y también con la necesidad de organizar a las trabajadoras textiles que hoy laboran en su domicilio. En particular, organizar a las trabajadoras en domicilio en sindicatos y no en otro tipo de organización, tiene que ver con propiciar su auto reconocimiento como trabajadoras ligadas a la cadena de valor, que siendo dependientes o independientes, hoy no gozan de derechos laborales y protección social. Así, desde una perspectiva directamente relacionada con el trabajo textil en domicilio, se encuentra otro objetivo basal que es **el reconocimiento del trabajo textil en domicilios sistemáticamente invisibilizado.**

Uno de los más importantes objetivos trazado en esta materia involucra un trabajo político-ideológico necesario que la confederación se propone como **el reconocimiento de la relación de dependencia en el trabajo “independiente” en domicilio.** En miras de aquello, CONTEXTIL no sólo debe lidiar con la legalidad laboral, sino también con las expectativas de las trabajadoras textiles en domicilio. Entre ellas hay muchas que desconocen que no tienen derechos laborales, existen otras que se sienten cómodas con su “independencia” (que relacionan más con libertades en términos de horarios, organización del trabajo propio y compatibilización con la vida familiar), pero también

existen otras que se reconocen como emprendedoras o microempresarias, desconociendo el vínculo de dependencia que la confederación pretende hacer visible en términos del funcionamiento de la cadena de suministro textil.

Lo anterior determina a su vez una meta de largo aliento que tiene que ver con **el reconocimiento y regulación del Trabajo a Domicilio a través de la ratificación Convenio 177 de la OIT²⁸ y la Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio²⁹**, lo que está directamente ligada con **la re-inclusión del trabajo a domicilio en el Código del Trabajo**, dado que este fue desregulado con la Ley 2.200 durante la dictadura militar, siendo relegado a la invisibilidad y desprotección. Consecuentemente, otro objetivo que puede distinguirse en este ámbito tiene que ver con el mejoramiento de las condiciones de salud y vida de las trabajadoras, que es el **logro urgente de seguridad social para las trabajadoras en domicilio** (salud y pensiones).

Otro objetivo sumamente relevante para CONTEXTIL a nivel nacional es **la negociación por rama de actividad en la industria textil**, y aunque se reconoce como uno gradual y de largo plazo, se plantea que un primer gran avance sería la negociación colectiva conjunta de los trabajadores y trabajadoras confederados: los sindicatos de empresa y los sindicatos de talleres en domicilio negociando juntos.

De esa forma, al objetivo anterior se asocian otros dos que son mediano plazo, y en los cuales CONTEXTIL se encuentra trabajando, que son: **instalar en los socios de sindicatos de empresa la idea de entender la negociación colectiva como un proceso y no como un hito coyuntural**, y a su vez, **lograr un entendimiento de las implicancias que tiene la existencia de hogares-talleres para las huelgas de los sindicatos de empresa**. En el ámbito de las implicancias que tiene la existencia de talleres para las huelgas de los sindicatos de empresa, existe un reconocimiento fundamental a nivel nacional de la forma en que operan las cadenas productivas del sector textil, que no logra aun ser transmitida a los niveles locales. Es este sentido, hoy los sindicatos de pymes confeccionistas y los de talleres en domicilio son, de alguna forma, competencia durante los procesos de negociación colectiva de los primeros³⁰. La importancia de este objetivo radica en la

²⁸ El Convenio 177 de la OIT -citado más arriba- busca el reconocimiento de la figura del Trabajador en Domicilio y además recomienda políticas nacionales en materia de trabajo a domicilio para promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, tomando en cuenta las características particulares de los primeros.

²⁹ La Recomendación sobre el trabajo a domicilio (R184) de la OIT, establece guías en materias como el control del trabajo a domicilio, regulación de la edad mínima para realizar este trabajo, derecho de sindicación y derecho a la negociación colectiva, remuneraciones, seguridad y salud en el trabajo, horas de trabajo, períodos de descanso y licencias, seguridad social y protección de la maternidad, protección en los casos de terminación de la relación de trabajo, solución de conflictos y acceso a la información.

³⁰ En términos prácticos, cuando los trabajadores de sindicatos se encuentran en negociación colectiva, la herramienta de la huelga -en la cual se suspende la relación laboral y por lo tanto se dejan de percibir remuneraciones- pierde toda su capacidad de presión en tanto y en cuanto las empresas confeccionistas externalizan la producción a los talleres en domicilios. La flexibilidad para el manejo de la mano de obra que tienen los empleadores entrega más producción a los talleres en domicilio, boicoteando al mismo tiempo la paralización de faenas en las empresas.

organización y coordinación entre distintos tipos de sindicatos, podría transformarse en una alianza virtuosa, aunque indudablemente tiene sus dificultades prácticas.

En el largo plazo, a través de una negociación de carácter nacional y tripartito se esperaría mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y trabajadoras en domicilio, y lograr el fin de trabajo a trato e imposición de precios por medio de **Tarifados Nacionales Unificados**. Esto permitiría que, con independencia de la figura física o jurídica del empleador, se aseguren ingresos mínimos por tarea realizada y, en esa línea, el logro de ingresos dignos y disminución en la carga y presión del trabajo.

En esta misma línea, para CONTEXTIL resultaría muy relevante que los uniformes de las policías y fuerzas armadas nacionales (que hoy se elaboran generalmente en pymes extranjeras, encargándose sólo partes "sencillas" a las confeccionistas de dos piezas en sus hogares), se confeccionaran obligadamente en Chile. Si las instituciones que licitan lo hicieran en el país se generaría un nicho de producción bastante cuantioso (así se asume si se valorizara la infraestructura del Estado), al cual las trabajadoras textiles en domicilio podrían acceder mediante un contrato con un tarifado único nacional.

El último objetivo identificado de la organización a nivel nacional es la **formación de una Federación Nacional de Trabajadores en sus Domicilios (FETRADOM)** que siga actuando bajo el alero de CONTEXTIL, quedando inmediatamente afiliada a la CUT -lo que le permitiría participar con carácter de Federación en las asambleas nacionales y plantear sus problemáticas propias-. Esto responde a los objetivos político-estratégicos de plantear las problemáticas propias de los trabajadores en domicilio de forma orgánica y de crecer como sector organizado integrando la heterogeneidad de los trabajadores y trabajadoras a domicilio de los distintos rubros, pero que se encuentran territorialmente distribuidos en poblaciones vulnerables de forma similar a las trabajadoras textiles en domicilio.

Por otra parte, los objetivos de los sindicatos de trabajo textil en domicilio a nivel local no son necesariamente distintos de los de nivel nacional, lo que tiene que se relaciona con que fueron formados a su alero. Si bien territorialmente los sindicatos apuntan al crecimiento de sus organizaciones, dada su juventud, se encuentran sobre todo en una fase de constitución y reafirmación como organizaciones sindicales, donde los liderazgos e iniciativas individuales juegan aún un rol muy importante sobre las disposiciones y el quehacer sindical colectivo.

8.5. Estrategia sindical

Las estrategias utilizadas para lograr los objetivos propuestos a nivel nacional (por la CONTEXTIL) se han ido desplegando de forma sistemática a lo largo de los últimos años. Se han pesquisado estrategias concernientes al crecimiento de la organización (particularmente la formación de nuevos sindicatos y el reclutamiento de preexistentes), estrategias de trabajo de base para visualizar la relación de dependencia en el trabajo

“independiente” en domicilio, y también se ha trabajado en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida de las trabajadoras y los trabajadores organizados.

Las **estrategias de reclutamiento y afiliación sindical para el crecimiento de la organización** operan en dos líneas, por un lado con los sindicatos de empresa (principalmente pymes textiles y de confección), y la otra línea se sitúa en el trabajo textil en domicilio.

Para el caso del trabajo en domicilio, la estrategia de creación de sindicatos y de afiliación sindical tiene características territoriales, aunque las dificultades de identificar dónde están los talleres-hogares son ciertamente mayores. En vista de que no hay registros nacionales ni municipales de las y los trabajadores en domicilio, no hay forma de llegar a estos trabajadores y trabajadoras a través de un mapeo: *“¿Cuál sería la forma de ubicarlos? Si es que dieran factura, a través del Servicio de Impuestos Internos, si es que dieron una factura ‘relacionada con’, pero la mayoría no da factura, la mayoría es trabajo informal, muy informal.” [Dirigenta Nacional, Adulta mayor, Santiago]* Casi la totalidad de trabajadores en sus domicilios trabajan “a trato”.

De ese modo, las tácticas aplicadas son, primero, la de búsqueda territorial entre las vecinas y vecinos:

“Nosotros de hecho, cuando compramos esta casa, la casa que tenemos nosotros en San Miguel, la compramos con una herencia que nos dejó Textil Viña... compramos 2 casas, las 2 en San Miguel y podríamos haber comprado una casa en el centro, pero, ¿por qué querría venir la gente al centro? Lo que hay que ver es el territorio, entonces hemos estado como en ese proceso, lento, pero es un proceso que estamos convencidas que va a dar resultado.” [Dirigenta Nacional, Adulta mayor, Santiago]

Y en segundo lugar, el trabajo con los dirigentes de sindicatos de empresa afiliados a CONTEXTIL. Esta maniobra se hila con una de las características de la externalización de la producción de las empresas confeccionistas, las cuales mantienen con sumo recelo el listado de trabajadoras a las cuales externalizan su manufactura (ciertas empresas llegan hasta 30 hogares), pero algunas veces los miembros de sindicatos acceden a ellas y las facilitan a la Confederación (no sin dudar), para que de ese modo se establezcan visitas a las trabajadoras en domicilios. Las trabas para ello, sin embargo, están por un lado basadas en el recelo de la empresa, pero por otro, también en la reticencia de algunos sindicalistas a entregar tales listas, por un sentimiento de lealtad con el empleador, según se diagnostica.

Por otra parte, CONTEXTIL también identificó en distintas regiones del país a mujeres textiles que trabajaban en sus domicilios, con las que a través de un largo proceso de conversaciones, alianzas y aprendizajes, **actuó para constituir y fortalecer primero**

como agrupaciones y luego como sindicatos. De ese modo es que se ha acompañado la formación, la constitución legal y el crecimiento de los sindicatos de trabajadoras en sus domicilios, que legalmente forman parte de la CONTEXTIL desde este año 2016.

La constitución de los sindicatos de Viña del Mar y de Coquimbo están fuertemente ligados a la red de apoyo de CONTEXTIL con Fondo Alquimia, que implementó en Chile el proyecto "Construyendo una Agenda de los Derechos Laborales de las mujeres trabajadoras domésticas y de la costura en el Cono Sur", financiado por el Fondo Igualdad de ONU Mujeres.

En el caso de Viña del Mar (Trabajadoras de la moda construyendo un futuro laboral TRACONFULAB), comenzó como una agrupación de (mujeres) costureras entre los años 2011 y 2012, que se agruparon territorialmente por su oficio. Poco tiempo después, amparada en el Fondo Alquimia y con el apoyo de CONTEXTIL, la agrupación recibió fondos para materiales e insumos, además de jornadas de formación, resultando finalmente en su constitución como sindicato. En el caso de Coquimbo, la conexión de distintas dirigentas sociales con CONTEXTIL, apoyadas también por Alquimia dentro del proyecto, logró levantar una organización de trabajadoras textiles en el territorio, conformada por artesanas y modistas (y también hoy constituida como sindicato: Sindicato de Mujeres Textiles en el Domicilio SIMUTED).

De igual manera, se han desarrollado **estrategias para trabajar con las sindicalizadas de base el reconocimiento de su relación de dependencia.** Formar y acrecer los sindicatos de trabajadoras textiles en domicilio significa enfrentarse a un trabajo político-ideológico para discutir ciertas verdades más o menos instaladas entre las trabajadoras; la Confederación busca a través del trabajo sindical territorial fortalecer su identidad como tales, tratando de transparentar por qué el trabajo "independiente" en domicilio tiene ciertas características (asociadas al encadenamiento productivo), que le otorgan más bien el carácter de dependiente (de uno o múltiples empleadores).

La principal manera en que esto se ha llevado a cabo es con *formación* para las trabajadoras de base por medio de la generación de talleres, escuelas y seminarios sobre el trabajo en domicilio, donde se problematiza el hecho de que estas trabajadoras en la mayoría de los casos no tienen previsión social, de salud y menos aún, seguro de accidentes laborales. En este sentido, la búsqueda del auto-reconocimiento como "trabajadora dependiente", se concibe como necesaria para propiciar la auto identificación como sujeto de derecho. En virtud de esto último, es que resulta relevante destacar y promover *estar organizada en un sindicato* y no en otro tipo de organización social.

Otro tipo de estrategias desarrolladas tienen que ver con el **mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida de las trabajadoras textiles en domicilio.** Dado que los procesos de formación que tratan el tema de seguridad social, se convierten solamente en espectadoras (ya que no pueden acceder en virtud de su informalidad), CONTEXTIL ha

volcado el mejoramiento inmediato de las condiciones de trabajo y de vida de sus afiliados -"lamentablemente"- a los sindicatos de empresa y, prácticamente, se hace sólo a través de la negociación colectiva. Eso enfrenta otros problemas que van desde la baja afiliación y participación sindical, hasta la cultura sindical de cada uno de los dirigentes de empresa y su perspectiva de la negociación colectiva. Por su parte, los sindicatos de base de trabajadoras textiles en domicilio

En cuanto otras estrategias de avance de la CONTEXTIL, para **poner fin al trabajo a trato e imposición de precios a las trabajadoras textiles en sus domicilios**, la propuesta es recuperar los Tarifados Unificados a través de una negociación colectiva fuerte, pero para eso es imperativo cumplir con los objetivos pesquisados y sistematizados en el acápite anterior. De todas maneras, los sindicatos de base visualizan estrategias colectivas (desarrolladas bastante en el caso del sindicato de Coquimbo) basadas en un crecimiento de la organización tal que les permita la venta directa y sin intermediarios de los productos, ya que pueden vender prendas completas en ferias o locales a un precio menor que las tiendas distribuidoras finales, y ganando al mismo tiempo más que cuando ellas sólo confeccionan en el hogar para un tercero.

En cuanto a las **estrategias para alcanzar objetivos de más largo plazo como la negociación colectiva por rama de actividad en la industria textil**, dado el tremendo alcance de un objetivo como la negociación ramal, se estima que la negociación colectiva conjunta de los trabajadores y trabajadoras confederados (sindicatos de empresa y los sindicatos de talleres en domicilio) es un avance considerable. Para esto se espera lograr que el Estado ayude a formar una mesa tripartita para comenzar a discutir con el gremio empresarial.

Finalmente y como se ha dicho, para el **reconocimiento y regulación del Trabajo a Domicilio invisibilizado**, se espera lograr la ratificación Convenio 177 OIT, la recomendación 184 y conquistar la regulación del trabajo textil en domicilio a través de su inclusión en el Código del Trabajo. Si bien las tácticas específicas para avanzar en estas materias no están aún trazadas en forma específica y planificada, estratégicamente el ala de CONTEXTIL enfocada en el trabajo en domicilio, en conjunto con sus sindicatos de base, ha decidido estratégicamente la conformación de la antes mencionada Federación Nacional de Trabajadores en sus Domicilios FETRADOM.

8.6. Impacto de la acción sindical

Si bien CONTEXTIL existe formalmente hace ya más de 30 años, los mismos cambios en el trabajo textil han ido llevando a que sus focos y contenidos se adapten, por ejemplo, haciendo en una línea un viraje -al menos en los últimos 15 años- hacia la identificación y exposición del trabajo en domicilio y en la organización sindical de esos sectores y su conexión con los sindicatos de empresa. En esos términos, aunque los avances han sido lentos, la existencia de esta organización sindical ha tenido influencias en las relaciones de

trabajo y –en menor medida- en las políticas sociales del Estado, lo que sigue siendo un desafío.

Ya en la década de 1990 la organización sindical impulsó fiscalizaciones a las condiciones de trabajo de empleadas de talleres confeccionistas (específicamente en el barrio Patronato), así como la creación de un comedor comunitario en el mismo barrio ("Comedor acogedor de Patronato"), que además de brindar un espacio físico a las trabajadoras de talleres que se hallaban en precarias condiciones, marcó una diferencia en términos de sociabilidad y trabajo político-sindical, aunque la iniciativa no pudo sostenerse por falta de financiamiento.

Respecto de las influencias en las relaciones de trabajo, el solo levantamiento de los sindicatos de trabajadoras en domicilio, que se define como un paso "0", ha permitido como segundo estadio la formación en derechos de las trabajadoras, para evitar abusos y arbitrariedades de empleadores y/o enganchadores sobre ellas, cuestión que poco a poco se va arraigando en las trabajadoras. Asimismo, se han logrado modestas mejoras de las condiciones de trabajo de los sindicatos de empresa a través de la negociación colectiva, incluyendo de a poco consideraciones de igualdad de género, hace algunos años, ni siquiera consideradas.

Además, la organización sindical ha apoyado la generación de espacios de acción colectiva. Uno de ellos es la idea de la "Ruta de la Compra". En determinadas fechas del año, las trabajadoras en domicilio, organizan salidas a comprar materiales que siempre deben tener a mano. Se trata de un evento en el cual participan no sólo trabajadoras de la Región Metropolitana sino también trabajadoras de provincias que vienen especialmente al evento. La instancia es una especie de "comprando juntos" y se logra negociar precios más baratos en virtud de la compra en volumen y la confianza que se va construyendo entre quienes proveen insumos y las usuarias. Se trata de adquirir insumos tales como, hilos, cierres, botones, telas para fusionados (telas engomadas), etc. El sector de las telas donde se encuentra de todo está en la comuna de Independencia. En dichos eventos se intercambian datos, experiencias y consejo de qué se necesita, dónde comprarlo y cómo hacerlo, promoviendo la confianza entre trabajadoras.

También se ha apoyado la postulación como sindicato a diferentes fondos de financiamiento y ferias locales, así como la creación de actividades propias de los sindicatos (como desfiles de confecciones de las trabajadoras). El asunto de fondo que se busca promover es que los sindicatos deben ser independientes, y para ello el medio es la autofinanciación. Así, se rescata al sindicato como una institución de los trabajadores para reivindicación de derechos y el socorro mutuo, pero que puede utilizar el sistema para su beneficio desde una perspectiva distinta al micro-emprendimiento.

Todo lo anterior se relaciona directamente con el impacto que ha tenido el trabajo sindical de las trabajadoras en domicilio en sus vidas y sus propios territorios.

El sólo hecho de juntarse y compartir cómo son las distintas realidades de cada trabajadora produce tanto intercambios de saberes como redes de apoyo que ayudan a superar el aislamiento en el cual las mujeres que trabajan en sus hogares se ven sumidas, tematizando situaciones cotidianas (como la violencia intrafamiliar) desde un punto de vista de género. Los distintos sindicatos de base han sido un espacio de socialización y de reconocimiento de pares (a pesar de las diferencias internas), motivando la identificación de las mujeres como trabajadoras (y no sólo como personas que trabajan o ayudan en casa) y promoviendo su autonomía e independencia económica.

En este sentido, la acción sindical ha permitido transitar desde una posición de comodidad frente al calificativo de “trabajadora independiente” que puede ser pequeña empresaria, a una autoidentificación que incorpora la noción de dependencia y de sujetos de derecho. En este tránsito ha influido la formación sindical, pero también las experiencias personales de haber realizado continuos intentos de acceder a fondos o arriesgarse fallidamente con iniciativas personales en el mercado, donde las trabajadoras no han encontrado el éxito esperado y se han resignado a que no pueden ser empresarias, que ello requiere de “capital” que ellas simplemente no poseen (algunas se definen incluso como una “empresaria frustrada” que se reconoció luego como trabajadora). Las dirigentas locales relatan inclusive que en los últimos años se han empoderado de su condición de trabajadora dependiente, entendiendo que el encadenamiento del cual son parte es una forma de explotación por medio de la cual los empresarios textiles se ahorran costos (que ellas asumen en sus hogares-talleres).

Además, los sindicatos de trabajadoras textiles en sus domicilios se encuentran insertos en la comunidad, a diferencia de los sindicatos de empresa. Esto se evidencia no sólo en el uso de las sedes de Juntas de Vecinos y la organización de actividades abiertas, sino también en que las trabajadoras se convierten en un referente para su población o territorio.

Respecto a la influencia en las políticas sociales del Estado, se echa de menos una organización sindical de mayor envergadura y con mayor capacidad de influencia. Para empezar, reconocen el carácter “focalizador” de las políticas públicas del país, al cual la confederación y las organizaciones de base se enfrentan, por lo que ven reducida desde un principio sus posibilidades de influir en el cambio de políticas sociales. En particular, en los fondos de capacitación a los cuales las trabajadoras en domicilio pueden acceder no se han logrado mejoras significativas, ya que siguen enfocados en técnicas muy básicas (que las trabajadoras con muchísima experiencia ya manejan), además de posibilitar el acceso a máquinas que no son de uso profesional, sino más bien doméstico.

Desde otra perspectiva, se considera que el trabajo de años ha dado frutos y *“se ha impuesto en la agenda el tema del trabajo en domicilio como una parte de la flexibilidad laboral, como parte de la precariedad en el empleo, que siempre existió, pero que hoy en*

virtud de los encadenamientos productivos, es parte relevante de las 'nuevas relaciones de trabajo' [Dirigenta Nacional, Adulta mayor, Santiago].

Poner este tema en la agenda se traduce en los trabajos en red con organizaciones de investigación, pero también temas del todo prácticos como las labores (y discusiones) llevadas con las oficinas regionales y provinciales de la Dirección del Trabajo y el Ministerio para poder adaptar estatutos. En términos concretos, se considera un gran avance que la institución haya reconocido que los sindicatos de trabajadoras en sus domicilios son al mismo tiempo dependientes (de mandantes) e independientes (trabajan en su casa por su cuenta y con sus horarios), lo que se refleja finalmente en el estatuto escrito del sindicato de base.

Respecto de temas de más largo alcance como en previsión social para las trabajadoras informales en sus domicilios, antes de 2008 CONTEXTIL se hizo parte del proceso de discusión que culminó con la inclusión de una "Pensión Básica Solidaria" ante la insuficiencia de las pensiones pagadas por las AFP, aunque su posición fue que la pensión Básica Solidaria a partir de los 65 años tampoco era adecuada, y que las AFP no funcionaban y tampoco funcionarán sin un cambio constitucional.

Para que la organización sindical influya realmente en las relaciones de poder frente al Estado, a grupos económicos y frente a otros actores de la sociedad, se espera cumplir con los objetivos delineados, sobre todo de crecimiento, construcción y consolidación de redes de apoyo. En esos términos, las expectativas se depositan en la exitosa conformación de la Federación Nacional de Trabajadores en sus Domicilios, y se espera ser parte de una mesa tripartita (trabajadoras/es textiles – empleadores textiles – Estado) que facilite todas las discusiones planteadas en términos de lo descrito en puntos anteriores.

9. Conclusiones

El presente estudio exploratorio se planteó como una investigación descriptiva a fin de visibilizar la dinámica de trabajo que enfrenta un segmento importante de trabajadoras en Chile.

A partir de técnicas de investigación cualitativa (como entrevistas a informantes claves, a trabajadoras y observación en terreno), fue posible reconstruir un intrincado encadenamiento productivo que expone al trabajo textil en domicilio como uno de los eslabones más precarios y dominados.

Tras el decaimiento generalizado del trabajo textil fabril, devino un proceso de mutación en la cadena productiva que dio paso al auge del taller en domicilio en donde ex-operarias y luego generaciones en conexión con este perfil, mantienen una forma de trabajo muy precario y de baja calidad, *invisibilizado* por los eslabones dominantes de la cadena de valor.

La investigación permitió llegar al detalle de la cadena global de valor del trabajo textil en domicilio haciendo uso de los saberes de las mismas trabajadoras y sus dirigentes sindicales.

Las trabajadoras en taller de textil en domicilio, se clasifican en dos grandes perfiles: las dependientes y las independientes. Estas últimas realizan prendas textiles que luego comercializan en las poblaciones de barrio, en las ferias libres y en las ferias artesanales. En relación a las trabajadoras dependientes, podemos sostener que se trata de una relación encubierta, en la cual se funciona con altos grados de informalidad y desprotección.

A este respecto, el encadenamiento se da entre los talleres en domicilio, las pymes confeccionistas, y los centros de uso (grandes tiendas del *retail* y empresas y establecimientos que demandan ropa institucional). En todo el proceso, la figura del enganchador opera como el engranaje encargado de pegar ambos mundos: el sector moderno y formal con el sector informal y muy desprotegido.

Además, ha sido posible reconocer una institucionalidad que opera en la práctica de forma contradictoria. Esto se evidencia en las diferencias entre el Estado y los municipios o gobiernos locales. Mientras que el Estado no reconoce el trabajo a domicilio, los segundos fomentan el trabajo para mujeres en estas condiciones a través de sus programas de acción. Esto repercute en que los sindicatos deban vincularse a una respectiva Municipalidad para validarse como actor social, de modo que la representación de los y las trabajadoras se juega a nivel local, perdiendo oportunidades de posicionar y exigir condiciones de trabajo y reconocimiento a nivel nacional.

Las organizaciones sindicales locales de las trabajadoras textiles en sus domicilios se han empeñado en darle valor al trabajo de las mujeres confeccionistas desarrollando y visibilizando las consecuencias del aislamiento y la invisibilización del trabajo a domicilio, sopesando la autonomía económica de las trabajadoras y la libertad de trabajo, así como poniendo en evidencia la desprotección de estas mujeres trabajadoras. Asimismo, han buscado poner en evidencia la naturaleza “dependiente” de buena parte del trabajo textil “independiente” en domicilio, para lo cual ha sido necesario poner en palabras y compartir experiencias, como por ejemplo de la vulnerabilidad de los fallidos emprendimientos de muchas de las trabajadoras. Todos estos procesos se desarrollan bajo el alero de CONTEXTIL, que en su línea de trabajo textil a domicilio ha impulsado una agenda empoderadora para las trabajadoras, no sin enfrentar dificultades dentro de la misma Confederación.

Se puede decir que hoy el área de trabajo en domicilio de CONTEXTIL, que enfrenta todavía la desarticulación sindical general post-dictadura (como todos los sectores alguna vez organizados), ha mostrado luces de cómo comprender y organizar a los trabajadores que hoy son parte de la nueva morfología del trabajo textil. Por lo tanto no ha sido solamente una organización observadora de los cambios en el trabajo, sino que ha puesto prioridad a los cambios necesarios en la organización sindical, aunque aún le resten muchos desafíos en términos del empoderamiento de los y las dirigentes locales, las renovaciones dirigenciales y el crecimiento de la organización.

Los objetivos de CONTEXTIL y sus sindicatos de trabajo en domicilio afiliados se enfocan tanto en cuestiones cotidianas y urgentes como en el largo plazo, incluso trabajando por lograr una negociación colectiva a nivel sectorial.

A grandes rasgos, la organización se propone:

- Promover la conformación y mantención en el tiempo de sindicatos de trabajo a domicilio y sindicatos de empresa del área textil, confección y afines, incentivando la afiliación masiva a todos los niveles
- Lograr el reconocimiento y regulación del Trabajo a Domicilio a través de la ratificación Convenio 177 de la OIT y la Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio.
- Conseguir la re-inclusión del trabajo a domicilio en el Código del Trabajo, regulando condiciones laborales y seguridad social.
- Desarrollar negociaciones colectivas por rama de actividad en la industria textil, de carácter tripartito.
- Lograr Tarifados Nacionales Unificados.
- Formar una Federación Nacional de Trabajadores en sus Domicilios (FETRADOM).

La Confederación ha seguido un proceso de adaptación, mediante reestructuraciones y continuas estrategias de crecimiento, a los cambios que las cadenas de valor han

mostrado en el área textil en las últimas décadas, reconociendo estratégicamente la necesidad de articulación sindical solidaria entre los distintos actores organizados a lo largo de la cadena de valor.

10. Bibliografía

- Aninat, Augusto (1985). *La industria textil en la economía chilena*. Santiago: CED.
- Agacino, Rafael (1991). *Evolución económica reciente de los sectores textil y del vestuario: 1986-1990*. Santiago: Programa de Economía del Trabajo.
- Arrighi, Giovanni (2014). *El largo siglo XX. Dinero y poder en los orígenes de nuestra época*. Madrid: Akal.
- Benach, Joan; Muntaner, Carles (2010). *Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud: Una visión Global*. Icaria Editorial. Barcelona.
- Coñoman, Patricia (2015). *Trabajadoras a domicilio: invisibilidad y recuperación de la identidad social de las obreras textiles*. Tesis para optar al título de Trabajadora Social. Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Díaz, Ximena y Schlaen, Norah (1992). *Mujer, trabajo y salud. Trabajadoras de la confección*. Proyecto CEM / UNICEF.
- Frías, Patricio; Echeverría, Magdalena; Herrera, Gonzalo y Larraín, Christian (1987). *Industria Textil y del Vestuario en Chile. Tomo II. Evolución económica y situación de los trabajadores. Tomo III. Organización sindical, historia y proyecciones*. Santiago: Programa de Economía del Trabajo.
- Fondo Alquimia (2015). *Los derechos laborales son Derechos Humanos. Manual para Trabajadoras Textiles en su Domicilio*. Disponible en: <http://www.fondoalquimia.org/website/images/2015/11/Manual-Derechos-Laborales-Textiles-web.pdf>
- Gaudichaud, Franck (2016). *Chile 1970-1973. Mil días que estremecieron al mundo. Poder popular, cordones industriales y socialismo durante el gobierno de Salvador Allende*. Santiago: LOM.
- Gereffi, Gary; Fernández-Stark, Karina (2011). *Global Value Chain Analysis: A Primer*. Center on Globalization, Governance & Competitiveness (CGGC), Duke University.
- Hart, Keith (1970). *Small-scale entrepreneurs in Ghana and development planning*. En Journal of Development Studies, Frank Cass Ltd. Londres.
- Harvey, David (1998). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Henríquez, Helia; Riquelme, Verónica; Gálvez, Thelma; Selamé, Teresita (2001). *Trabajadores a control remoto. El Trabajo a Domicilio*. Cuaderno de Investigación N°9, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- Henríquez, Helia; Selamé, Teresita (1995). *Estudio Acerca de la Mujer Trabajadora a Domicilio*. Documento preparado para el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Santiago, Chile.

- Hussmanns, Ralf (2004). *Measuring the Informal Economy: From employment in the informal sector to informal employment*. Working paper No. 53. Geneva, ILO, Bureau of Statistics, December.
- Infante, Ricardo [edit.] (2011). *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. Ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad*. CEPAL. Santiago de Chile.
- LEY N° 20.123 (2006). Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Publicada en el Diario Oficial del 16 de octubre de 2006. Entrada en vigencia el 14 de enero de 2007. Poder Legislativo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.
- Muñoz, Oscar (1968) Crecimiento industrial en Chile, 1914-1965. Santiago: Universidad de Chile.
- Narbona, Karina (2016). *Para una historia del tiempo presente. Lo que cambió el Plan Laboral de la dictadura*. Ideas para el Buen Vivir N°6. Santiago: Fundación SOL.
- _____ (2015) *Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno. Proyecto Plataformas Territoriales por los Derechos Económicos y Sociales*. Santiago: Fundación SOL.
- Negrete, Rodrigo (2011). *El concepto estadístico de informalidad y su integración bajo el esquema del Grupo de Delhi. Realidad, datos y espacio*. Revista Internacional de Estadística y Geografía. Vol. 2. N° 3. Septiembre-Diciembre.
- OIT (1996) Convenio 177 sobre el Trabajo a Domicilio (1996), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177
- _____ (2002). CIET 90° Reunión. El trabajo decente y la economía informal. Informe VI. Ginebra.
- _____ (2013). Informe mundial sobre salarios 2012/2013: los salarios y el crecimiento equitativo. Ginebra.
- _____ (2008). 18° CIET. Informe de la Conferencia. Ginebra.
- Ortega, Luis (1981). *Acerca de los orígenes de la industrialización chilena, 1860-1879*. En Revista Nueva Historia N°2, Londres.
- Pollock, David (2002). *Aquellos viejos tiempos: la formación teórica y práctica de Raúl Prebisch en la Argentina. Una entrevista realizada por David Pollock*. IDES. Vol.41. N°106. pp 531- 553.
- Pok, Cynthia; Lorenzetti Andrea (2007). *El abordaje conceptual de la informalidad*. Instituto de investigaciones Gino Germani. Buenos Aires.
- Portes, Alejandro; Haller, William (2004). *La economía informal*. CEPAL. Santiago.

- Prebisch, Raúl (1986). *El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas*. IDES. Vol. 26. N°103. Pp. 479-502.
- Rojas, Irene (2007). *Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral*. Revista Ius Et Praxis, año 13, N°2: 195-221. Noviembre de 2007.
- Rosignotti, Giovanna (2001), *Género, trabajo a domicilio y acción sindical en América en Latina*. Ginebra, OIT.
- Tokman, Victor [comp.] (1995). *El Sector Informal en América Latina: dos décadas de análisis*. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. México
- Smith, Joan; Wallerstein, Immanuel [coord.] (2005). *Creating and Transforming Households. The constraints of the world-economy*. Cambridge University Press. Paris.
- Wallerstein, Immanuel (2011). *El moderno sistema mundial. La agricultura capitalista y los orígenes de la economía-mundo europea en el siglo XVI*. México. Edit. Siglo XXI.
- _____ (2010). *Impensar las ciencias sociales*. Madrid. Edit. Siglo XXI.
- _____ (1988). *El capitalismo histórico*. Madrid. Edit. Siglo XXI.
- Winn, Peter (2013). *La revolución chilena*. Santiago: LOM.
- _____ (2004). *Tejedores de la revolución*. Santiago: LOM.

11. Anexos

Anexo 1: Pautas de entrevistas

a. Pauta Productivo-Laboral

Objetivo: Describir las etapas del encadenamiento productivo, el trabajo textil en domicilio y las experiencias y vivencias de sus protagonistas.

1. El producto

- Qué producto se elabora/ se trabaja (Camisas, Buzos, Poleras, Cotonas, Cortinas, Uniformes, Delantales, Toallas, Sábanas,...)
- Qué marca/Etiqueta.
- Se elabora sólo una parte del producto o el producto completo (pegar adornos, realizar una determinada aplicación, un acabado, pretinas, botones, prenda completa).
- Qué precio por el producto terminado.
- Cuánta producción al día, a la semana.

2. Los “mandantes”

- Quienes son los clientes, empresa/s específicas y si pertenecen a un grupo de empresas nacional o extranjero. Situación de clientes que no son empresas.
- Condiciones generales del trabajo a trato. Existe una formalidad (contrato o acuerdo en papel). Existen intermediarios, enganchadores, otra figura similar.
- Relación con mandante: i) Comunicación. Con quién, de qué forma. Qué sucede cuando es un mandante extranjero. ii) Condiciones del producto. Cómo influye el mandante en fijar las pautas de calidad, materiales, diseño, tallas, etc. iii) Transporte. Cómo se hace entrega del producto.
- Forma de pago. Como es. Plazos, recibos.
- Fijación de las tarifas. Listas de tarifas.
- Control de calidad. Existe. Cómo opera en la práctica.
- Relación con los trabajadores de las empresas mandantes. Con las organizaciones sindicales.
- Relación territorial: clientes sólo del sector o a nivel de la comuna, región, país.

3. Los insumos

- Qué insumos se requieren.
- A quién y dónde se compran los insumos.
- Cómo se financia la adquisición de los insumos.
- Relación con los trabajadores de las empresas donde se adquieren los insumos. Con organizaciones sindicales.

4. Herramientas de trabajo

- Domicilio es el taller. Qué máquinas (máquina recta, overlock, collaretera, doble ajuga, botonera, otras), cuántas, qué antigüedad, marcas. Duración general de las maquinarias.
- Ubicación de las máquinas y en general del taller. Casas/departamentos.
- Qué sucede con el ruido. Qué estrategias.
- Sobre la mantención del equipo. Ajuste de motores. Quién la realiza.
- Adquisición de repuestos, de nuevo equipamiento. Dónde, usado, nuevo.
- Asociación con otras personas que hagan lo mismo, intercambio de técnicas y experiencias de trabajo textil. Sindicato.

5. La familia y la producción textil

- Rol de la familia, apoyos, familiares no remunerados (sacar hilos, atender pedidos, teléfono, mantención, terminaciones, compras de insumos, entregas de productos, etc.).
- La formación. Autoformación. El oficio de generación en generación, la transmisión de los saberes.
- Horarios donde es más intensiva la producción/confección.
- Cantidad de horas de dedicación.
- El Taller Familiar, cantidad de miembros en el equipo, división por sexo. Relaciones de jerarquía. Cargos. Responsabilidades.
- Dependencia económica del hogar respecto a este trabajo (cuanto representa el ingreso obtenido en la producción textil a domicilio respecto del ingreso de todo el hogar)

6. Institucionalidad

- Niveles y contactos a nivel del apoyo municipal, estatal. Programas de micro-emprendimiento.
- Redes de financiamiento público.
- Capacitaciones y asesorías en la búsqueda de fondos, promoción de la actividad.
- Relación con Juntas de Vecinos, Centros de Madres.
- Cómo acceden a los recursos.

7. Distribución, Venta, Comercialización

- Mandantes únicos, múltiples mandantes.
- Venta informal, en ferias libres.
- Estrategia de promoción de los productos.

8. Trayectoria e identidad (preguntar por esto si no aparece antes espontáneamente)

- Cuándo, por qué motivo y cómo comenzó esta actividad
- Como se ve a sí misma (cómo se define) en relación a lo que hace

b. Pauta Sindical

Objetivo: Describir la creación y el funcionamiento de las organizaciones sindicales que organizan las trabajadoras de los talleres.

1. Historia de la organización sindical

- Cómo y por qué nace la organización sindical
- Principales hitos de la organización sindical

2. Representación

- A quiénes representa la organización sindical
- Cuáles son las características de los asociados a la organización sindical

3. Objetivos

- Para qué sirve la organización sindical, cuáles son sus funciones
- Principales objetivos de la organización sindical (listar)

4. Estrategia Sindical

- Estrategias utilizadas para lograr los objetivos
 - *Estrategias de afiliación sindical*
 - *Estrategias de mejoramiento de la condiciones de trabajo y vida de las trabajadoras*
- Rol del conflicto para la organización sindical (p/ dirigentes)
 - *identificación de un conflicto primordial o específico que los haya llevado a activarse y organizarse.*
 - *valoraciones y percepciones sobre la existencia de intereses socialmente distintos y/o contrapuestos.*
 - *qué tanto influyen estas consideraciones en su visión de mundo y en la acción.*
- Rol de la acción colectiva para la organización sindical (p/ dirigentes)

5. Funcionamiento

- Niveles en que opera la organización sindical
- Implicaciones internas para la organización sindical de operar en distintos *niveles*
- Organización cotidiana de las organizaciones sindicales en cada nivel
- Recursos requeridos por las organizaciones sindicales para desarrollar su labor

6. Redes sindicales

- Cómo se accede a los recursos para desarrollar la labor
- Relaciones de colaboración, alianza o apoyo con actores no sindicales para el desarrollo de labores
- Relaciones de colaboración, alianza o trabajo conjunto con otras organizaciones sindicales (en cualquiera de sus niveles)

7. Impacto de la acción sindical

- Implicancias de la existencia de la organización sindical en las relaciones de trabajo y en las políticas sociales del Estado.
- Implicancias de la existencia de la organización sindical en las relaciones de poder frente al Estado, a los grupos económicos y a otros actores de la sociedad.

Anexo 2: Instancias de levantamiento de información primaria

a. Reuniones sindicales

Asamblea de sindicato Lo Espejo: 18 de Junio de 2016. El encuentro se enfocó en visualizar el trabajo en domicilio en la comuna (con trabajadores en domicilio de distintos rubros y nacionalidades) como una actividad económica importante para el país; realzando la necesidad de tener derechos similares a los trabajadores contratados. En dicha ocasión, Fundación SOL junto a OIT y CONTEXTIL presentaron este proyecto de investigación a los presentes.

Asamblea de sindicato Coquimbo: 13 de septiembre 2016. Se realizó en la sede del sindicato SIMUTED en SIDEMPART. El encuentro se enfocó en presentar el proyecto en detalle; presentar a Fundación SOL, sus objetivos, orígenes y miembros; así como organizar la logística de las entrevistas, las mujeres trabajadoras a entrevistar y los mejores días para realizarlo. Se tuvo una entrevista libre en profundidad, donde se realizó un primer diagnóstico general de los temas más relevantes que les preocupaba, como Salud, tarifado, invisibilización, diversidad de trabajadoras, experiencia personal y local, etc.

Reunión en Coquimbo (2° visita): 18 de octubre 2016. El encuentro se enfocó en presentarse frente a una asamblea más abierta, explicar los detalles de la visita, el número de entrevista y el objetivo detallado de la misma. Se conoció a más miembros del sindicato y se concretó con hora y lugar, las entrevistas para el día siguiente. Fue realizado en la sede del sindicato SIMUTED en SIDEMPART.

Reunión pre-congreso: dirigentes nacionales y dirigentes extranjeras: 27 de Octubre de 2016. La reunión entre miembros de Fundación SOL, dirigentes de CONTEXTIL y dirigentes del Sindicato Único De la Aguja (Uruguay), abordó comparativamente las condiciones de trabajo del trabajo textil en domicilio y formas de negociación colectiva del sector textil en Chile y Uruguay.

b. Seminario Internacional Trabajo en Domicilio: La globalización y las nuevas formas de trabajo

28 de Octubre, 2016. El seminario fue la antesala para el Congreso Sindical que mantuvo CONTEXTIL durante el sábado 29 de octubre. En el seminario se hizo breve y emotivamente un recuento de la historia de la organización sindical; se abordó el tema de las transformaciones productivas y la llegada del trabajo textil a los domicilios; se trató la situación de invisibilidad del trabajo en domicilio como un eslabón de la cadena de suministro del vestuario y se abordó el tema de género en el trabajo en domicilio. Finalmente, se reflexionó sobre la situación de las mujeres que trabajan en sus domicilios en América Latina, para lo cual se contó con las experiencias de Uruguay (Sindicato Único de la Aguja) y de Argentina (Central de Trabajadores de la Economía Popular CTEP).

c. Entrevistas personales

Santiago

17 de Agosto: Sesión 1 entrevista con dirigente nacional CONTEXTIL adulta mayor, sobre encadenamiento productivo y trabajo textil en domicilio, Santiago.

24 de Agosto: Sesión 2 entrevista con dirigente nacional CONTEXTIL adulta mayor, sobre encadenamiento productivo y trabajo textil en domicilio, Santiago.

24 de agosto de 2016: Entrevista con dirigente nacional CONTEXTIL adulta mayor, Santiago.

12 de septiembre de 2016: Entrevista con modista, adulta, dirigente SINATREDO, Pedro Aguirre Cerda.

28 de septiembre de 2016: Entrevista con modista adulta mayor, afiliada al Sindicato de Trabajadoras Textiles en el Domicilio "Lo Espejo", Lo Espejo.

28 de septiembre de 2016: Entrevista libre con dirigente nacional CONTEXTIL adulta mayor para corroborar informaciones sobre estructura de la Confederación, Lo Espejo.

21 de Noviembre de 2016: Entrevista con dirigente nacional CONTEXTIL adulta mayor, Santiago.

Coquimbo

19 de Octubre: *Entrevistas múltiples durante todo el día con:*

- 1 Confeccionistas de dos piezas adulta mayor, afiliada a SIMUTED – Coquimbo
- 1 Confeccionista de decoración adulta mayor, afiliada a SIMUTED- Coquimbo
- 1 Modista de barrio, adulta, afiliada a SIMUTED - Coquimbo
- 1 Artesana y confeccionista de dos piezas, adulta, afiliada a SIMUTED- Coquimbo
- 2 Dirigentas sindicales, adultas, de SIMUTED- Coquimbo

Viña del Mar

16 de Noviembre de 2016: Entrevista con dirigente sindical TRACONFULAB, Santa Julia.

25 de Noviembre de 2016: Entrevista con modista adulta mayor, afiliada a TRACONFULAB, Santa Julia.

