

Cruz, Yesica Elizabeth

“Una mirada hacia el interior del trabajo en joyería. Los talleres de Ciudad de Buenos Aires y los talleres domiciliarios de Florencio Varela 2019”

2019

*Instituto: Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Cruz, Y.E. (2019) “Una mirada hacia el interior del trabajo en joyería. Los talleres de Ciudad de Buenos Aires y los talleres domiciliarios de Florencio Varela 2019” [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>

Trabajo Final para optar por el título de
Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Universidad Nacional Arturo Jauretche

“Una mirada hacia el interior del trabajo en joyería. Los
talleres de Ciudad de Buenos Aires y los talleres
domiciliarios de Florencio Varela 2019”.

Autora: Tec. Cruz Yesica Elizabeth

Directora: Dra. Maldovan Bonelli Johanna

Florencio Varela

2019

Resumen

El trabajo de joyería es un campo poco explorado en cuanto a su organización, acceso y condiciones laborales en Argentina. Esta área de vacancia ha llevado a delinear algunos interrogantes que este trabajo tratará de responder. Puntualmente, analizarán el proceso y las condiciones de trabajo en los talleres de joyería en la Ciudad de Buenos Aires y la zona sur del conurbano de la Provincia de Buenos Aires. En el primer caso, se trata de talleres ubicados en la zona céntrica de la ciudad; en el segundo, de talleres domiciliarios que funcionan, en su mayoría, como unidades terciarizadas que realizan pedidos para los talleres de la Ciudad. A lo largo del trabajo se detallarán las características del trabajo joyero en los talleres, su descripción, la forma de acceso y aprendizaje, las condiciones ambientales y espaciales de los talleres, y la preminencia del trabajo informal en la actividad. Las reflexiones y análisis aquí presentados parten de un trabajo de campo que incluye la realización de entrevistas en profundidad a los y las trabajadoras del sector. Además, se ha utilizado la observación como herramienta descriptiva en un taller, en pleno proceso de trabajo. Las conclusiones hasta ahora sugieren que el trabajo de joyería se realiza en base a una organización de tareas estructuradas, es decir, que todos los talleres de joyería tienen los mismos mecanismos de trabajo y su organización es igual para todos. En algunas etapas, el proceso del trabajo es semi-mecanizado y en su mayoría artesanal. Por otro lado, existen distintos tipos de acuerdos de contratación. Las condiciones espaciales y ambientales varían entre talleres, ya que no están supervisadas ni reguladas por ninguna entidad.

Palabras claves: Talleres de joyería; organización del trabajo; trabajo no registrado; talleres domiciliarios.

Abstract

Jewelry work is a little explored field in terms of its organization, access and working conditions in Argentina. This vacancy area has led me to delineate some questions that I will try to answer in this work. Specifically, I will analyze the process and working conditions in the jewelry workshops in the City of Buenos Aires and the southern suburbs of the Province

of Buenos Aires. In the first case, these are workshops located in the downtown area of the city; in the second, of domiciliary workshops that function, mostly, as tertiary units that place orders for the City's workshops. Throughout the work I will refer to the characteristics of the jeweler work in the workshops, their description, the form of access and learning, the environmental and spatial conditions, and the preminence of informal work in the activity. The reflections and analyzes presented here are based on a field work that includes conducting in-depth interviews with the workers in the sector. In addition, observation has been used as a descriptive tool in a workshop, in the process of work. The conclusions so far suggest that jewelry work is carried out based on an organization of structured tasks, that is, that all jewelry workshops have the same working mechanisms and their organization is the same for everyone. In some stages the work process is semi-mechanized and mostly handmade. There are different types of contracting agreements. Spatial and environmental conditions vary between workshops, since they are not supervised or regulated by any entity.

Keywords: Jewellery workshops; work organization; unregistered work; home workshops.

Índice

| | |
|---|----|
| Dedicatoria | 5 |
| Agradecimientos | 5 |
| Introducción | 6 |
| Capítulo 1 | 9 |
| Marco Teórico | 9 |
| Metodología | 17 |
| Capítulo 2 | 19 |
| Características generales de la actividad | 19 |
| Descripción de las tareas | 21 |
| Capítulo 3 | 26 |
| Condiciones y riesgos del trabajo | 26 |
| Condiciones de los establecimientos y seguridad en el trabajo | 30 |
| Capítulo 4 | 39 |
| Categorías y otros | 39 |
| Trabajo domiciliario | 45 |
| Organización de las tareas en los talleres de Libertad | 47 |
| División sexual del trabajo | 48 |
| Conclusión | 51 |
| Bibliografía | 54 |
| Anexo I | 57 |

Dedicatoria

A mi hijo, a mi marido, a mis padres y a aquellas personas que siempre me alentaron a seguir.

Agradecimientos

Quiero agradecer a las personas que me crucé a lo largo del camino. Agradezco a mis padres que me enseñaron que la educación es lo más importante. A mi marido, que me ayudó a darme el tiempo para realizar este trabajo y me alentó a cumplir mi sueño. Y a mi hijo, la razón de este esfuerzo y mi amor. Agradezco también a las personas que me escucharon, me ayudaron y me alentaron a no bajar los brazos. A mi tutora Jhoanna Maldovan Bonelli, por su paciencia y acompañamiento. A los profesores del taller del trabajo de investigación final. Al departamento de Ciencias Sociales, por su compañía a lo largo de estos años de estudio y su compromiso con los estudiantes. Y a aquellos que a lo largo de estos años me incentivaron a crecer. Infinitas gracias.

Introducción

Este trabajo de investigación busca dar cuenta de lo que ocurre, puertas adentro, en los talleres de joyería de la Ciudad de Buenos Aires y los talleres domiciliarios que se encuentran en Florencio Varela.

El objetivo de esta investigación es dar a conocer y analizar, la organización del trabajo y sus procesos, las formas contractuales y las condiciones de trabajo que se dan en los talleres de joyería que funcionan en la Ciudad de Buenos Aires y en los talleres domiciliarios de la localidad de Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires. Se pretende abordar un análisis descriptivo acerca de la formas de trabajo, su organización y las diferentes relaciones laborales que se llevan adelante entre trabajadores y empleadores, así como las articulaciones que se entablan entre estas distintas unidades productivas.

Cuando se inició el proceso de búsqueda informativa, se ha encontrado que los trabajadores joyeros cuentan con un Convenio Colectivo de Trabajo N° 533/2008, pero en Argentina, no existe más información con respecto al ramo. Poseen un sindicato que nuclea tanto a los trabajadores relojeros, como a los joyeros, llamado Sindicato Unificado de Relojeros y Joyeros de la Argentina (SURJA). Este sindicato fue unificado en el año 1949, por orden del Ministerio de Trabajo.

Es por este motivo, que este trabajo carece de antecedentes, ya que no se han localizado otras investigaciones que den cuenta de los procesos de trabajo, de su organización o de las condiciones contractuales y laborales. Lo que se ha hallado, son tesis de intervención internacionales, donde, por ejemplo, buscan mejorar las posiciones posturales en el puesto de pulido, pero no se acercan a lo que esta investigación tiene por objetivo, por lo cual es un trabajo de carácter exploratorio sobre una actividad poco regulada y visibilizada en nuestro país.

Para poder responder al objetivo principal, se han diseñado los siguientes objetivos específicos:

1. Describir las principales disposiciones que se encuentran en el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad de joyería con respecto a: derechos y obligaciones de los

trabajadores, de los empleadores, disposiciones espaciales de trabajo y condiciones de trabajo.

2. Caracterizar las formas de organizar el trabajo en los talleres de joyería, teniendo en cuenta especialmente la división de puestos, las condiciones espaciales y ambientales, y la distribución de roles de ejecución, la decisión sobre el proceso de trabajo y la división sexual del trabajo.
3. Enumerar las principales tareas llevadas a cabo en estos talleres, las categorías de trabajadores, y las competencias laborales requeridas para el acceso al trabajo como joyero.
4. Caracterizar las relaciones contractuales y protectorias de estos trabajadores a partir del acceso a la seguridad social y el tipo de contrato laboral.

Es importante destacar que los talleres que se estudiarán son talleres de producción y arreglos de aros, dijes y anillos, donde se han encontrado distintas formas de relaciones laborales y contractuales, los cuales se describirán más adelante. Entre ellas, se destacarán el papel que juegan las prácticas de subcontratación en la rama que han llevado a la extensión de talleres domiciliarios –ubicados en las casas de los trabajadores- que dependen de los talleres localizados en CABA y trabajan a destajo como estrategia para mejorar los ingresos percibidos.

Para dar cuenta de estos objetivos se han realizado entrevistas a los y las trabajadoras de los talleres y observaciones en los espacios de trabajo. A su vez, la cercanía personal con la actividad ha permitido conocer en mejor medida las especificidades del trabajo y muchas veces, lo penoso de las condiciones laborales de una actividad signada por la falta de regulaciones y de representación sindical.

Asimismo, partiendo de los estudios del trabajo, se han utilizado algunas herramientas y marcos conceptuales aprehendidos durante la carrera, que permitieron analizar los datos recabados. Entre ellos, los conceptos de trabajo, proceso de trabajo, subcontratación e informalidad, fueron algunos de los que guiaron las reflexiones finales.

De aquí en más, el trabajo se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, presentará un breve recorrido sobre los principales conceptos que se vinculan a el tema de estudio; en segundo lugar, se detallará la metodología utilizada en este trabajo, que es la cualitativa. En

tercer lugar, se presentarán las características principales de la actividad y se describirán las tareas que se realizan dentro de los talleres con fotos ilustrativas. Además, en el tercer capítulo se detallarán los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores, vinculados con lo que describe su convenio colectivo de trabajo, y testimonios de los trabajadores entrevistados. Para finalizar, en el cuarto capítulo se describirán la organización de trabajo, las condiciones, pero en referencia a los derechos protectorios. Además, habrá un apartado que describirá el trabajo en los talleres domiciliarios.

Capítulo 1

Marco Teórico

Este marco teórico repasará el concepto de trabajo y sus significaciones, la noción de trabajo y el rol del trabajador como generador de bienes, la perspectiva de condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y los distintos formatos de trabajo en la actualidad.

Marx indica que “el trabajo es una actividad propiamente humana: toda actividad verdaderamente humana se llama trabajo y el trabajo es la única actividad verdaderamente humana, con la cual el hombre se distingue del animal” (Meda, 2007, pág: 23). Por su parte, Dominique Meda analiza cómo a lo largo de los últimos siglos el trabajo cobró un papel y un valor central en las sociedades occidentales, llegando a devenir un “hecho social total”. Ante esta situación, la autora pone en cuestión el hecho de que cada vez más actividades humanas son englobadas como trabajo, llevando así a generar un término por demás difuso. De ahí es que ésta afirma que no todas las actividades del ser humano deben considerarse trabajo. Asimismo, para dar cuenta del carácter histórico del trabajo Meda indica que el concepto de trabajo “es un conglomerado, el producto de la yuxtaposición y del agrupamiento no repensado de tres dimensiones de trabajo: el trabajo como factor de producción, como esencia del hombre y como sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones” (Meda, 2007, pág: 24).

En términos más prácticos, Neffa propone una definición que puede ser de utilidad:

El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien- que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo-, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y postura despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones físicas y mentales. El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración no salarial. (Neffa, 2003, pág. 1).

Con relación a ello, Neffa define al proceso de trabajo como “el acto específico donde la actividad del hombre efectúa, con la ayuda de sus medios de trabajo, una modificación voluntaria de los objetos y materias primas de acuerdo con un objetivo. La materia prima

cambia así de forma y deviene en un producto o bien que tiene un valor de uso. Al producir ese valor de uso, se extingue la fuerza de trabajo” (Neffa, 1990, pág:22). Aquí el autor articula varios conceptos que se deben tener en cuenta. Habla de medios de trabajo, los cuales son vistos como “vehículos” que utiliza el trabajador para llevar adelante una acción. El trabajador no solo se apodera de estos medios, sino que también utiliza las “condiciones objetivas”, entendidas, según Neffa, como los locales en que se elabora, los canales, caminos, etc. La combinación es necesaria para llevar adelante un proceso de trabajo adecuado. De esta forma, el autor indica que, dentro del proceso de trabajo son necesarios tres elementos: “la actividad personal del trabajador; el objeto sobre el cual ejerce su actividad o trabajo (las materias primas, los productos intermedios, las piezas de repuestos, etc.) y los medios a través de los cuales se ejerce el trabajo (los útiles de trabajo, las maquinarias, las instalaciones o talleres) (Neffa, 1990).

A su vez, las condiciones y medio ambientes del trabajo (CyMAT), están constituidas, según lo define Neffa por:

“Los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores”. (Neffa, 2015, pág:14).

De esta forma, se puede dar cuenta de que existe una estrecha relación entre el proceso de trabajo y la salud. Está determinado que no todos los trabajadores tienen la misma esperanza de vida, ya que la vinculación entre la actividad y el tipo de trabajo realizado condiciona la salud a largo plazo. El autor indica, además, que el trabajo y la actividad, pueden ser fuente tanto de placer como de sufrimiento. Otra cosa que hay que tener en cuenta es la carga global, la cual está determinada por el tipo de actividad y la intensidad propia del trabajo. Está constituida por tres dimensiones: carga física (esfuerzo físico, los gestos y posturas); carga psíquica (el grado de iniciativa para ejecutar la actividad, el estatus social dentro de la actividad, la comunicación y cooperación con el colectivo de trabajo, etc.) y la carga mental (captación de señales e informaciones, el procesamiento de la información, la utilización de la memoria, la búsqueda de resolución de problemas, etc.) (Neffa, 2015). Estas tres

dimensiones se diferencian en cada actividad, ya sea por la intensidad que requieren las tareas, la atención y la minuciosidad de ellas, la exactitud, concentración, etc. Los trabajadores deberán adaptarse según sus capacidades y necesidades.

A través de la historia reciente, se ha conocido un tipo de formato laboral aceptado por la sociedad, asumido como el ideal: el trabajo en relación de dependencia. Éste. “...en sus formas típicas o normales es el empleo asalariado a tiempo completo, ejercido en un lugar único, en el cual el asalariado está ligado a un empleador único y protegido por la legislación o negociación colectiva” (Galín, 1986, pág 33).

Desde hace años se han generado cambios con respecto al trabajo clásico. Pero ¿a qué se considera trabajo clásico? “Por trabajo clásico no habría que entender necesariamente los que fueron o son mayoritarios en la población ocupada [...], sino aquellos que fueron considerados en la teorización e investigación empírica como la línea principal de evolución del trabajo (industrial, fordista, estable, regulado)” (De la Garza, 2011, pág: 13). O como Neffa lo llama “empleo típico”, también conocido como verdaderos empleos. Se caracterizan por ser trabajo asalariado (subordinado de manera formal, dependiente, heterónomo, en relación de dependencia), se centra en el mercado interno, predominando el sector industrial, obreros y empleados masculinos que trabajaban a tiempo completo, respetando la jornada máxima legal, con el pago de horas extraordinarias (Neffa, 2010, pág: 7).

Pero a partir de los cambios económicos mundiales, se empezaron a generar transformaciones en el mundo del trabajo, que fueron en gran parte producto de las políticas de reestructuración productiva entabladas a nivel global y que en nuestra región estuvieron signadas por las consignas del Consenso de Washington de los años 90. Estas políticas han dado lugar al surgimiento de nuevas relaciones laborales “dejando libradas a la lógica del mercado a las empresas menos rentables, recurriendo a la subcontratación, la tercerización y la externalización de la fuerza de trabajo hacia unidades productivas con menos costos laborales” (Neffa, 2010, pág: 11).

Se comienza a dar una transformación del empleo típico conocido, perdiendo predominio el contrato por tiempo indeterminado, causando la aparición de, como lo indica Battistini, “...formas particulares de empleo: contratos por tiempo determinado, trabajo eventual,

jornadas parciales y empleos subsidiados por el Estado” (Battistini, 2009, pág: 124). Es así como se van transformando estos empleos típicos a formas atípicas de empleo.

Ello produjo una segmentación de trabajadores. Un mercado laboral enfrentado entre quienes pertenecen al mercado primario, y quienes pertenecen a un mercado secundario. Entre ambos existen claras diferencias: trabajadores mejores pagos, protegidos y estables, contra quienes son víctimas de la precariedad, la baja calificación, con menores salarios.

Es así como se abre paso a la precariedad laboral que afecta a todas las actividades productivas (Maldovan y Goren, 2016). La precariedad laboral es aquella que no asume las características del empleo salarial tradicional, aquel que no es típico. Battistini define al trabajo precario como:

“El que se aleja del empleo formal asalariado típico, describiendo algunas de sus características: inexistencia del contrato laboral, o contratos a corto plazo; existencia de más de un algodón o empleador no fácilmente identificable; el lugar de prestación laboral fuera del domicilio del empleador; ingreso básico definido en negociación individual, ausencia de referencias en la negociación colectiva; no percepción de componentes típicos de las remuneraciones (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, otros adicionales de convenio); no afiliación sindical [...] insatisfactorias condiciones de higiene y seguridad. Se adicionan: el trabajo a domicilio o maquila doméstica, realizado por trabajadores que fueron despedidos y luego contratados bajo forma de equipo; las subcontrataciones pequeñas empresas informales; contrataciones fraudulentas: trabajadores en relación de dependencia que aparecen como independientes”. (Battistini, 2009, pág: 124).

Pero no solamente afecta la economía de las personas que lo padecen, sino que afecta su integración social, como lo puede proporcionar el empleo estable. “Esta situación ocurre especialmente cuando los trabajadores terminan instalados de forma permanente en la precariedad: su vida laboral se transforma en una sucesión de empleos inestables, alternando con períodos de desempleo que lo conducen a una cultura de lo aleatorio y lo fugaz. (Piñeiro, 2011, pág: 13).

Pero hay trabajadores que, a pesar de trabajar bajo condiciones de precariedad, disfrutan de su empleo:

“Más allá de la situación de precariedad de la relación que el trabajador pueda experimentar con su empleo, también es necesario considerar la relación que el trabajador establece con el trabajo que realiza. Porque el trabajo puede ser fuente de satisfacción y de realización personal, como ocasión de sufrimiento tanto físico como moral. En efecto, un trabajo puede no ser precario, es decir reunir todas las condiciones

de un empleo típico y, sin embargo, conducir a situaciones de insatisfacción tales que el trabajador termina renunciando a él”. (Piñeiro, 2011, pág: 13 y 14).

A partir de lo dicho, podemos ver que existen distintas características del trabajo precario. Una de las más extremas es el empleo no registrado, definido por el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) como: “Se consideran trabajadores no registrados a los obreros y empleados en relación de dependencia (asalariados), nuevos o ya existentes, a los que no se inscribe en el libro que establece la LCT y no son cubiertos por el sistema de seguridad social, ya que los empleadores no les efectivizan los aportes y descuentos jubilatorios que prevé la legislación laboral” (Neffa, 2010, pág 54).

Otras refieren a los niveles de explotación laboral. Este tipo de práctica se caracteriza por ser abusiva, extendida y naturalizada (Pacecca, 2011), y la superexplotación laboral, definida como aquella que supera los límites del concepto de explotación. Ambas involucran a sectores de la población vulnerables, que son explotados en condiciones de extrema precariedad. “Se trata de una apropiación del tiempo de trabajo necesario para una reconversión en fondo de acumulación. La superexplotación se caracteriza por establecer condiciones laborales y salariales inferiores a las elementales para la producción y reproducción de la fuerza de trabajo” (Dinorah y Carpio, 2017, pág 66). En casos extremos, la línea que separa la trata de personas con la explotación laboral resulta imprecisa, pero se distingue porque en la explotación

“se puede salir sin peligro cierto para la vida o para la integridad física. Si bien existe coacción, es difusa, indirecta e inherente para el capitalismo, pero no corporiza en una creíble amenaza de violencia, muerte, encarcelamiento o deportación (en el caso de los extranjeros). Mediante la trata y la coacción directa, la trata impide la circulación y la libre oferta del factor trabajo; así altera la igualdad de condiciones entre empleadores para acceder a mano de obra” (Pacecca, 2011, pág: 9).

El trabajo esclavo se considera unos de los casos más extremos de las formas de trabajo precario e involucra: “el trabajo y la mendicidad infantil, la prostitución forzada, y ciertas modalidades de producción agrícola y en talleres” (Pacecca, 2011, pág: 151).

Una de las modalidades más extendidas de precarización laboral utilizada en las últimas décadas refiere a la subcontratación, mediante la cual, las empresas desarrollan estrategias de gestión, en las cuales se desligan de responsabilidades y las transfieren a empresas contratistas y tercerizadas. “Dentro de las unidades subcontratadas podemos encontrar

PyMES especializadas, microempresas, trabajo a domicilio, teletrabajadores, cuentapropistas y personas con dos empleos” (Neffa, 2010, pág:11). No solamente existe este desligue de responsabilidades, sino también se reducen los costos que involucran la provisión de insumos y la búsqueda de personal. De esta manera, “estos dispositivos son una forma de introducir la flexibilidad externa en cuanto al uso de la fuerza de trabajo, buscando la disminución para reducir los costos laborales directos (salarios) e indirectos (beneficios y contribuciones al sistema de seguridad social) (Neffa, 2010, pág: 12).

La permanencia de la subcontratación se extiende en las empresas, no solamente como forma de reducción de costos o evasión de impuestos, sino cuando las oportunidades de empleos son mínimas y las personas aceptan este tipo de trabajo, aún bajo condiciones precarias. El trabajo a domicilio resulta un fenómeno aceptado, teniendo en cuenta los escenarios anteriores, y, además, resultan convenientes si se consideran las responsabilidades familiares, que hacen que sea difícil cumplir con horarios y reglamentos rígidos que puede presentar un empleo tradicional (Pedrero Nieto, 2000). El trabajo domiciliario, presenta dos tipos de trabajadores que realizan utilizan sus hogares como medios centrales para el desarrollo de las tareas: el trabajador por cuenta propia o trabajador independiente, y el trabajador dependiente o maquilador. Pedrero Nieto, define a los trabajadores dependientes o maquiladores como aquellos “quienes trabajan en su casa, pero tienen un acuerdo con alguna fábrica, empresario o empleador para que les provea materia prima que ellos, desempeñando un monto específico de trabajo, transformarán en un período de tiempo determinado y por un pago que se acuerda en función de la cantidad de trabajo realizado” (Pedrero Nieto, 2000, pág: 596). Estos tipos de trabajadores tienen la característica de recibir el pago de su trabajo por destajo, no reciben cobertura médica y, además, deben afrontar gastos de producción como el pago de la electricidad; deben seguir especificaciones técnicas para completar las tareas y dependen de la demanda del producto, es decir, si la demanda disminuye, su trabajo también. Ampliando la forma de pago aquí mencionado, el pago a destajo se abona por día, obra terminada, comisión o por pieza, o una combinación de alguna de estas. En muchos casos, además de vender su fuerza de trabajo, utilizan sus propias herramientas como medio de producción.

Los trabajadores independientes, en cambio, no poseen un acuerdo formal de trabajo, aunque sus acuerdos sean de larga data. Son tradicionalmente conocidos como trabajadores por cuenta propia (Pedrero Nieto, 2000).

Se desconocen antecedentes vinculados al trabajo de joyería, que den cuenta de la profundidad de la precarización a la que están expuestos. Por este motivo, se abordará una problemática similar que ocurren en otros sectores, como es el del sector textil. Grandes industrias buscan deslocalizar unidades productivas, para encontrar rentabilidad de la mano de obra (Sotomayor, 2008, pág 71). “Tradicionalmente, el trabajo a domicilio se ha concentrado en los sectores de mayor intensidad, relacionado a situaciones de sobre-explotación, precariedad y pobreza. Los límites que circunscriben a este tipo de trabajo resultan difusos, principalmente en torno a su distinción del trabajo autónomo”. (Salgado, 2015, pág: 181). Aun así, no hay que perder de vista que existe una relación de dependencia que definen y delimitan las tareas del trabajador a domicilio como “el control de la producción, la supervisión del trabajo -in situ o no-, el establecimiento de plazos, los compromisos a que se somete al trabajador, la asiduidad del vínculo, etc., que determinan la existencia de una relación laboral” (Salgado 2015, pág 183).

Los talleres domiciliarios, además, se caracterizan por convivir con la vida doméstica:

“Las pertenencias personales, las camas y las herramientas de trabajo se distribuyen en espacios hacinados en los que predomina un sistema de trabajo conocido como “cama caliente”. Este señala la proximidad entre la máquina de costura y la cama [...]. Suele asignarse una habitación que funciona exclusivamente como lugar de producción, disponiendo las máquinas necesarias para efectuar la labor”. (Arcos 2013, pág 334)

Si el trabajo registrado está expuesto a cambios en la economía, en los procesos y está regulado hacia la mejora en las condiciones de trabajo, ¿hasta qué punto están expuestos los trabajadores no registrados? Esta investigación intentará develar las condiciones de trabajo, los procesos de contratación y el acceso al trabajo a los talleres.

Metodología

Para realizar esta investigación, se ha optado por el método cualitativo, pues es el más utilizado en las ciencias sociales y humanísticas. Otorga “profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas” (H Sampieri 2010, pág 17). Esto es importante, ya que la interpretación da sentido a las condiciones concretas de la vida de los sujetos, teniendo en cuenta que son sujetos con identidades, que “dan sentido y significación a esas relaciones en procesos reflexivo y crítico a través del cual se organizan las acciones” (Meccia, 2006, pág: 200). Además, es un tipo de método más flexible en comparación a la investigación cuantitativa, el cual brinda datos más precisos y es utilizado por ciencias duras y exactas, como la física, química y biología. En cambio, los estudios cualitativos posibilitan la comprensión de un fenómeno social complejo y no ponen el acento en medir variables involucradas para entender un fenómeno. El enfoque cuantitativo es “secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos”. Además, los planteamientos se delimitan y especifican desde el inicio, como también la hipótesis. En cambio, el estudio cualitativo “se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en reconstruir la realidad tal y como lo observan los actores de un sistema social (H. Sampieri 2010, pág 19 y 20). A esta reconstrucción, se lo llama holístico, puesto que considera el todo y no lo reduce solo a una parte. El investigador toma en consideración el panorama en general, y no solo un relato o la observación de un evento (Meccia, 2006, pág 201).

A su vez, Vasilachis indica que la investigación cualitativa “no puede ser reducida a un conjunto simple y prescriptivo de principios” (Vasilachis, 2006, pág: 26). Coincide también a la interpretación, como una de las características principales. Se basa en la generación de datos flexibles y sensibles, analizando estos datos, considerando la comprensión de la “complejidad, el detalle y el contexto” (Vasilachis, 2006, pág: 26). Además, este método está fundado en la experiencia de las personas, donde la “investigación es un proceso interactivo entre el investigador y esos participantes, como descriptiva y analítica y que privilegia las palabras de las personas y su comportamiento observable como datos primarios” (Vasilachis, 2006, pág: 27).

Es importante, como lo indica Meccia, que estos estudios se realicen en “el marco natural de los sujetos sociales, esto es, en la vida cotidiana” (Meccia, 2006, pág: 199), considerando estos espacios como un laboratorio, donde se puedan apreciar comportamientos, decisiones, etc.

Esta investigación se desarrollará en el área céntrica de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la zona sur del conurbano bonaerense, específicamente en la localidad de Florencio Varela. Los talleres que se van a estudiar son de dos tipos, aquellos que fabrican joyería para la venta mayorista, y quienes realizan compostura, es decir, arreglan todo tipo de joyería. En ambos casos, se emplea personal no registrado. El recorte realizado parte de dos situaciones: por un lado, la accesibilidad al campo y, por otro, la representatividad que tienen estos talleres en la actividad. Este último dato parte de la información obtenida por informantes claves, ya que prácticamente no existen trabajos que hayan abordado esta actividad.

El enfoque cualitativo se desarrollará por varias vías. En primer lugar, se realizarán entrevistas en profundidad, a por lo menos 4 trabajadores que se emplean o se emplearon en Ciudad de Buenos Aires y han desarrollado sus deberes en distintos talleres: área de fabricación, sus subáreas (cera, fundición, esmerillado, amflex, pulido, engarce, soldado). Además, que en algún momento han trabajado desde sus hogares en talleres domiciliarios Se intentará comprender la dinámica y las relaciones laborales que se establecen en los talleres domiciliarios de los trabajadores de la zona de Florencio Varela. Mediante este procedimiento, se intentará comprender los comportamientos fijados por los talleres y aquellos instituidos por los trabajadores. Las entrevistas serán consentidas previamente por el trabajador, indicando la privacidad de los datos de la persona, reserva de información y anonimato. Se intentará vislumbrar, de qué forma los trabajadores visualizan la organización del trabajo, las relaciones laborales que se entabla entre ellos y los empleadores, y la percepción de la importancia de la seguridad social.

Las entrevistas se hicieron en el transcurso del corriente año, entre los meses de mayo y julio. Además, se ha podido tener acceso a dos talleres domiciliarios, pero no se poseen evidencia fotográfica por decisión de los entrevistados.

Capítulo 2

A modo de presentación, este capítulo desarrollará los aspectos generales de la actividad de la joyería, la ubicación de los talleres, la diferencia entre los tipos de talleres que se van a analizar y los procesos de trabajo, describiendo cada etapa de la producción.

Características generales de la actividad

La joyería en la República Argentina es una actividad que se encuentra homologada bajo el convenio colectivo de trabajo número 533/2008. El convenio colectivo de trabajo aplica para las ciudades de Capital Federal, La Plata, Rosario y Santa Fe. Y engloba a todo el personal que se desempeña en la venta, fabricación de joyería y relojería; bijouterías, fantasía y galvanoplásticos. También al personal de maestranza que trabaje en las fábricas, talleres o comercios.

Este trabajo aborda a los trabajadores que realizan sus tareas en los talleres que se ubican en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, específicamente en la calle Libertad y sus alrededores, y aquellos que se ubican en la provincia de Buenos Aires, específicamente en el conurbano sur, partido de Florencio Varela.

La calle Libertad se caracteriza por ser el epicentro de la actividad de la joyería y la relojería, donde se puede vender y comprar plata, oro, joyas antiguas, relojes, etc. Es en esta calle donde no solo se comercializan joyas para la venta minorista, sino también donde se fabrican para el mercado mayorista. La mayoría de los talleres se concentran en las calles Libertad, Sarmiento, Mitre y Juan Domingo Perón. Esta zona, se ubica en el corazón de CABA, cerca de grandes avenidas como Corrientes, 9 de Julio, Santa Fe, etc., donde se realizan actividades destinadas al público en general como grandes espectáculos, obras de teatro, conciertos y más. Por ser el centro de la ciudad, miles de personas recorren sus calles todos los días. Paradójicamente, se puede ver dos caras de una misma realidad: las grandes actividades, destinadas al disfrute del público, están rodeadas de talleres que emplean personas para trabajar de forma no registrada.

No existen datos oficiales que indiquen la cantidad de talleres que se dedican a la fabricación y compostura. Las características centrales se detallarán en los siguientes capítulos, pero a

modo introductorio, estos talleres se caracterizan por emplear trabajadores y no registrarlos. Es decir, que la relación de dependencia está, pero los mantienen “en negro”. Según las entrevistas realizadas, existen distintos tipos de relaciones contractuales que se despliegan y se desarrollan entre trabajadores y dueños. Son muy pocos los talleres que registran a sus trabajadores, pero, aun así, esas relaciones no son plenamente legales. Poseen sus partes conocidas como “grises”, puesto que un gran porcentaje del sueldo no se registra. Además, los dueños de estos talleres comienzan sus actividades bajo distintos registros, que no reflejan realmente su trabajo como fabricantes de joyería. Algunos lo hacen bajo venta, o en otros casos extremos, bajo actividades totalmente distintas, como por ejemplo talleres de costura.

Esta investigación se realizó también en Florencio Varela, ya que muchos de los trabajadores que se han entrevistado, se emplean en Ciudad de Buenos Aires y provienen de esta localidad. Se ha encontrado evidencia, a través de estos testimonios, que muchos trabajadores poseen talleres domiciliarios.

Las joyerías que se encuentran en el partido, sólo se dedican a la venta minorista de joyería. No se ha encontrado talleres que se dediquen a la fabricación o la compostura. Solo los talleres domiciliarios se dedican a ese propósito, pero con un previo acuerdo con el dueño del taller en Ciudad de Buenos Aires, que provee de la mercadería para que los trabajadores puedan realizarlo en sus hogares como un ingreso extra. Este tema se desarrollará con mayor minuciosidad más adelante.

En relación con la actividad que llevan a cabo, hay distintos tipo de talleres. Los que se han estudiado en este trabajo son aquellos que se dedican a la fabricación y venta al por mayor de joyería en plata, y aquellos quienes brindan servicios de compostura (arreglos).

Generalmente, un taller que se dedica a la terminación, no se dedica a la compostura. Los talleres de terminación trabajan con la producción y elaboración de anillos, aros y dijes desde la fundición hasta su terminación, directamente para la venta mayorista. La división de las tareas entre los distintos talleres no varía. Los sectores que podemos encontrar son el sector de cera, esmerillado, amflex, engarce, soldadura, fundición y pulido.

En cambio, los talleres de compostura reciben trabajo de particulares, como también de joyerías de venta al público, donde se arreglan o se modifican modelos de acuerdo con los

requerimientos de las personas. En este caso solo se trabaja por unidad, no por cantidad, como sucede en los talleres de terminación. En estos talleres, los sectores que se pueden encontrar son área de soldadura, engarce, pulido y lavado.

Los talleres de terminación y compostura se ubican en edificios de oficinas, adaptadas a talleres. En la mayoría de los casos, estos departamentos se subdividen para fraccionar la oficina donde se encuentra el jefe o dueño del taller, encargado de tomar los pedidos y realizar tareas administrativas. En el otro sector se encuentran los trabajadores. La disposición en estos casos depende de cada taller.

Cada taller organiza su trabajo de acuerdo con lo que realiza, es decir, joyería o compostura. Pero, a pesar de que ambas actividades no son lo mismo, poseen similitudes. La distribución del trabajo es organizada por un encargado o supervisor, o en la mayoría de los casos, por sus dueños. En el caso de la terminación, todo comienza en el sector de cera donde se forman los modelos en cera vegetal y arman los arbolitos que luego irán al sector de fundición. La fundición tarda aproximadamente diez horas, generalmente de un día para otro. Luego empiezan las tareas de corte y limado, para luego seguir con el trabajo de esmerillado, colocación de piedras, soldado, pulido y lavado.

En los talleres que se trabaja compostura, aunque las tareas son más variadas, el objetivo principal es la restauración de las piezas. Por este motivo, los encargos no suelen ser los mismos. Los pedidos pueden variar en complejidad. La designación de la tarea, dependiendo de su dificultad, es dada al trabajador de más confianza. Y luego que el trabajo está hecho, se siguen los pasos tradicionales para la terminación de la joya, como pulido y lavado.

Descripción de las tareas

El proceso de joyería comienza con la inyección de cera. El molde de los anillos o dijes se realiza en una goma especial que es utilizada para inyectar cera, y luego del secado, se

desprende un modelo del anillo o dije. Es necesario armar un “árbol de cera”, donde irán todos o parte de los modelos que se van a fundir. Este proceso es llevado generalmente por mujeres, ya que es requisito unas manos delicadas pues la cera es un material frágil que puede romperse con facilidad. Esta distinción acerca de la designación del trabajo femenino será analizado más adelante. Luego de la inyección, algunos modelos salen con cera acumulada o bordes que necesario quitar, para que el modelo no se vea afectado. Una vez que están los modelos de cera hechos, se procede a armar el arbolito.

El proceso de fundición consta de varias partes. La primera de ellas es la preparación del



Arbolito de cera

yeso. El yeso en polvo se coloca en un recipiente para mezclarlo con agua, y se bate con una batidora eléctrica. Una vez listo, es necesario que toda la preparación pase primero por una bomba de vacío, para quitar el exceso de aire. Luego, el yeso se vierte en los tubos donde previamente se encuentran los arbolitos de cera, y nuevamente pasa por la bomba de vacío. Es necesario dejarlos secar unas dos horas. Desde el momento que se enciende el horno, se colocan los tubos con yeso para que puedan cocinarse. El horno debe superar los 700 grados centígrados para saber que están listos. En este proceso, el yeso se cocina y que se evapora la cera, de esta manera, el yeso toma la forma de los modelos que se van a hacer en plata. Una vez listo, se procede a la preparación de la plata. En un crisol, el fundidor coloca la granalla (plata pura) y otros elementos como cobre y/ o bronce para rebajar la plata a 925. Con la plata derretida dentro de los tubos, se deja secar unas horas hasta que se enfría la plata.



Arbolito de plata, luego de la fundición



Horno de fundición

El esmerillado sirve para quitar aquellos restos, impurezas o defectos que se genera cada anillo, aro o dije, al momento de salir de fundición. El esmerillado consta de varios pasos, los cuales generalmente lo realiza un solo trabajador.

Primero cortan la colada. La colada es un pequeño resto, como una pequeña rama generado del arbolito de cera que se hizo desde un principio. Generalmente se ubica en la base del anillo, no forma parte del diseño. La colada se quita con una sierra. Esta herramienta no es como las sierras conocidas popularmente con una hoja de acero incorporada al mango, sino que es una pequeña herramienta de unos veinte centímetros de largo con un mango, del cual se ajusta un alambre de metal muy fino y medianamente flexible. Una vez cortada la colada, es necesario utilizar una lima para terminar de quitar los restos y, en algunos casos el mandril y martillo para redondear el anillo.

La otra parte del esmerillado, es la utilización del torno en aquellas partes del anillo, dije o aro que lo requiera. Usualmente, el torno se usa para quitar restos en lugares donde la lima no puede llegar. Algunas fundiciones salen mal, es decir, salen con “pelotitas” dentro del cuerpo del anillo y es necesario que el torno quite esos restos. Para finalizar el proceso del esmerillado, se ajusta al torno una lija para emprolijar la parte interna del anillo. Esta tarea en particular provoca que el anillo, dije o aro entre rápidamente en calor. Los trabajadores adaptan un broche de madera para ajustar el anillo dentro, evitando el contacto directo con el

metal. Muchos trabajadores, consideran que la herramienta que se utiliza para colocar la lija es muy endeble al contacto con la parte interna del anillo, algunos reemplazan esta herramienta con un clavo, dándole de esta manera más “seguridad”.

El amflex es un proceso que se utiliza para quitar aquellas imperfecciones y asperezas que se encuentran en la superficie del anillo, aro o dije. Se utiliza un motor que hace girar un amflex, en una caja cerrada o semicerrada. El amflex es un cepillo redondo con tiras de lija a su alrededor que se fija en unos de los extremos del motor. El trabajador debe realizar deslizamientos continuos y suaves pero firmes, ya que la rapidez del giro del amflex hace que el anillo, aro o dije pierda su forma si se lo deja mucho tiempo en la misma posición. El motor se encuentra en una caja cerrada o semicerrada, con un frente de vidrio con dos agujeros en la parte inferior, para que el trabajador coloque sus manos y antebrazos, permitiendo que gran parte del polvillo quede dentro de esta caja. Algunas más modernas poseen aspiradoras que hacen que el polvillo se desplace a una bolsa cerrada (como en la que se muestra en la imagen).



Máquina de amflex con aspiradora

El soldado es un procedimiento que se utiliza para adherir con fuego y otras sustancias, apliques de oro o de plata en general. También se utiliza para arreglar aquellos modelos que, luego de la fundición, salen con algún tipo de imperfección (agujeros, roturas, etc.). El soldador realiza su trabajo en una mesa, con un ladrillo reflectario y base para soldar. Las herramientas habituales son soplete, pinzas para fuego o bruselas.



Mesa de trabajo. Se puede observar el ladrillo reflectario y la base para soldar

El engarce es el medio por el cual se colocan las piedras en los modelos. Dependiendo del modelo, es la cantidad de piedras que se coloca. Puede variar desde una unidad, a varias unidades: treinta, cincuenta, ochenta piedras. El tamaño las piedras son diversas, desde varios centímetros, hasta milímetros. Los engarzadores trabajan con un morceto o morcete de madera con cuero en la punta para asegurar el modelo a una base dura y resistente; un buril es una herramienta con punta, como un punzón, con la que ajustan las grifas, granos de plata u oro a las piedras. En el caso que las piedras sean muy pequeñas, el trabajador utiliza una lupa adherida a la mesa.

El pulido es uno de los últimos procedimientos en el proceso de terminación de las piezas de plata y oro. Consiste el dar brillo al cuerpo del anillo. El trabajador debe deslizar la pieza con toques suaves pero firmes, ya que la velocidad del motor del pulido es alta y corre el riesgo de que la pieza resbale de la mano del trabajador. El pulidor trabaja con una máquina similar al amflex, pero en los extremos se coloca un paño de pulido. Los paños están formados por capas de tela comprimida. El trabajador debe colocar una pasta sobre el paño para quitar los rayones y dar un buen acabado. La máquina pulidora tiene una aspiradora, para que gran parte del polvo del pulido quede contenido en una bolsa. Generalmente estas máquinas vienen con una luz incorporada para que el trabajador pueda ver la pieza sin problemas.

Capítulo 3

Condiciones y riesgos de trabajo

Los trabajadores de joyería están expuestos a distintos tipos de riesgos vinculados a la actividad que realizan. Con relación a esto, se citará a Neffa, quien define distintos tipos de riesgos vinculados al trabajo en general y se adicionará con otro autor, quien ha estudiado los riesgos que se encuentran en la joyería.

Ruido: “Manifestación del sonido que no es deseada para quien lo escucha, que se percibe como desagradable y molesto por parte de los trabajadores o que ejerce un efecto dañino sobre la capacidad auditiva de los mismos”. (Neffa, 1990, pág: 36).

Vibraciones: “Las vibraciones están provocadas por un movimiento oscilatorio de un cuerpo sólido líquido o gaseoso alrededor de un punto de equilibrio que es tomado como referencia... Las vibraciones son percibidas por diversos órganos que las transmiten desde el sistema nervioso superficial: la piel, los órganos internos, al aparato vestibular del oído. El umbral para percibir las vibraciones depende de la frecuencia de estas, de la sensibilidad y de la extensión del área de contacto”. (Neffa, 1990, pág: 37).

En los talleres de joyerías, las vibraciones “se encuentran en las máquinas de pulido, en la máquina cortadora y pulidora de piedras, del taladro eléctrico ubicado en los bancos de trabajo” (Paredes, 2006, pág: 13).

La temperatura: “En las personas llamadas normales, la temperatura fisiológica de los centros humanos vitales debe oscilar entre los 36° 8 y los 37° 3 [...] El trabajo puede realizarse con exceso o con defecto de calor [...] Al incrementarse la carga térmica por encima de los valores considerados normales por el propio trabajador, este experimenta molestias, incomodidad y progresivamente disminuye su actividad mental [...] Por el contrario, cuando el trabajador está expuesto al frío, se provoca una vaso-contracción de las arterias de la piel y de las extremidades. Además, hay efectos locales y generales sobre la salud” (Neffa, 19990, pág: 38 y 39).

Según lo indica Paredes, los trabajadores de joyería no tienen problemas relacionados con el estrés térmico, ya que los encargados de la fundición del metal no están expuestos a altas temperaturas pues la apertura del horno se da en períodos muy cortos de tiempo. “El resto de

los trabajadores tan solo presentan problemas de discomfort si no cuentan con sistemas de acondicionamiento del aire y la única ventilación que tienen proviene del exterior” (Paredes, 2006, pág: 15).

El convenio colectivo de trabajo de los joyeros, indica que la fundición es una etapa del proceso donde se trabaja con diversos metales y aleaciones de metales tales como oro, plata, cobre, bronce, etc. También se utilizan sustancias como amoníaco, bórax, etc. Pero que el riesgo más importante se encuentra en la emanación de gases y vapores, llamados riesgos químicos

Riesgos o contaminantes químicos: Son riesgos que están presentes en líquidos, polvos, humos, gases o vapores. Los trabajadores que están expuestos de forma permanente son: construcción, fábricas de cemento, industrias químicas y fábricas de pintura, aserraderos y carpinterías, transformación del acero y otros productos. (Neffa, 19990, pág: 41).

El riesgo químico también está presente en el proceso de fabricación de joyería, pues habitualmente se utilizan múltiples productos químicos. Según lo indica Paredes, los productos químicos se pueden describir de distintas maneras, según las repercusiones que pueda llegar a tener en el trabajador, “si el producto químico es corrosivo o provoca dermatitis, etc., o su forma material, por ejemplo, si se trata de un polvo, un humo, un vapor, un gas, etc.” (Paredes, 2006, pág: 16).

Para algunos procesos especiales como el de la cera fundida (proceso que se explicará más adelante), se utilizan ceras vegetales y materiales de revestimiento compuesto por carbonatos y silicatos. En este caso, los principales factores de riesgo son las emisiones de gases y humos. Es por ello por lo que cada lugar de trabajo debe contar con sistemas de extracción eficientes y elementos de protección personal como botines, delantales con pechera, guantes y protección ocular adecuada. La ventilación en estos lugares es importante para mantener la temperatura por debajo de los valores térmicos permitidos.

El esmerilado y pulido, el convenio colectivo lo define, como el acabado de superficies de metales por medios mecánicos. Afecta el microclima de la zona de trabajo, ya que se desprenden partículas provenientes de la pieza tratada (cobre, bronce, oro, etc.) como de los elementos activos (esmeril, paños, pasta para brillo). Estas maquinarias deben contar con un

adecuado sistema de aspiración para extraer del medio ambiente el material particulado. Los discos de esmeril deberán contar con cobertura de seguridad y ser usado hasta el radio y las rpm (revoluciones por minuto) recomendadas por el fabricante. En este sector se deberá proveer al personal de protección respiratoria para material particulado respirable (5 micrones).

La iluminación: “En el medio ambiente de trabajo con frecuencia la iluminación es deficiente o excesiva, y también existe el deslumbramiento [...] Las fuentes de luz pueden ser de carácter natural o artificial, siendo decisivo para nuestro tema de estudio tanto la intensidad como su distribución dentro del ambiente de trabajo”. (Neffa, 1990, pág: 39).

Los trabajadores de joyería están expuestos riesgos vinculados a la iluminación como:

Fatiga Visual: Conjuntivitis, visión doble, disminución de la capacidad visual, cefaleas.

Fatiga Nerviosa: lentitud, disminución de los movimientos, vértigos e insomnio.

Cabe mencionar que los trabajadores necesitan una buena iluminación ya que realizan trabajos de precisión. Por eso es necesario que las zonas de trabajo cuenten con ciertos niveles de iluminación adecuados:

- Trabajo con piedras preciosas: 1500 lux
- Fabricación de joyas: 1000 lux
- Fundiciones: 200 lux
- Laminaciones o estiramiento: 300 lux. (Paredes, 2006, pág 13).

La humedad: “En los ambientes de trabajo, la humedad está estrechamente relacionada con otros factores de riesgo [...] en un ambiente muy húmedo la carga térmica va a provocar una mejor respuesta del organismo ya que no puede evaporar fácilmente” (Neffa, 1990, pág: 39).

Riesgos o contaminantes biológicos: Son aquellos riesgos presentes en el medio de trabajo por contacto de agentes infecciosos: virus, bacterias, hongos parásitos o incluso picaduras de insectos o mordeduras de animales (serpientes, ratas, etc.). (Neffa, 1990, pág: 42).

También existen otros tipos de riesgos que están presentes en los mismos medios de trabajo, como las herramientas, definidas como “Aquellos instrumentos cuyo funcionamiento depende exclusivamente del esfuerzo físico del trabajador/a y que abarca, aquellas que son sostenidas por la mano, aunque operan por combustión, medios neumáticos o energía eléctrica” (Paredes, 2006, pág: 21).

Además de los riesgos descritos anteriormente, se pueden producir lesiones por caídas, atrapamientos, choques, golpes, incendios, proyección de partículas, heridas y laceraciones (Paredes, 2006, pág: 22).

Según el convenio colectivo, en el momento de la preparación (laminación, trefilación, etc.), son procesos eminentemente mecánicos donde se obtienen hilos, chapas, alambres, etc., utilizando trefiladoras, guillotinas, laminadoras, sierras, etc. Estos sectores deben contar con sistemas de seguridad y protección para prevenir riesgos mecánicos tales como doble comando, cubrepoleas y cadenas, protecciones para aros y para prevenir el desprendimiento de virutas y/o trozos metálicos.

Con respecto a la matricería, aquí el riesgo también es mecánico. Deben tenerse en cuenta las consideraciones anteriores, además de la manipulación de matrices y balancines con motor o manuales. Se deberá proveer a los trabajadores de botines de seguridad con puntera reforzada en acero y los balancines deberán tener doble comando.

El trabajo de mesa es una tarea minuciosa y de precisión que se desarrolla durante muchas horas por día, donde se debe tener especial cuidado con afecciones a la columna vertebral y a la vista. Por lo tanto, debe proveerse al operario de correcta iluminación y asientos y mesas de trabajo con un diseño tal que evite la adquisición de patologías (diseñadas conforme a los principios de la ergonomía).

Estos puestos deberán tener sillas con asientos y respaldos regulables en su altura y ángulo de apoyo, para que cada trabajador pueda ajustar el suyo a una posición correcta, que no traiga aparejadas posturas viciosas.

Las herramientas que se utilizan comúnmente en el ramo son:

- Martillo pequeño con cabeza redonda

- Martillo de madera o cuero
- Pinzas de punta plana para cortar alambre
- Anillero
- Tribulet o mandril
- Taladro de mano o martillo eléctrico
- Lupas
- Estilete o bisturí
- Arco de sierra
- Brocas o fresas
- Pinzas de relojero o bruseles.
- Lima musa
- Cepillo de alambre
- Escalímetro
- Buriles
- Escuadra de metal
- Tenazas

El riesgo psíquico o mental que puede presentar un trabajador de joyería comprende “en muchas responsabilidades laborales en donde, a demanda y las exigencias provenientes de otros niveles, obliga al trabajador al trabajo extra horario. Puede causar fatiga mental, que puede llegar a desarrollarse progresivamente hasta afectar orgánicamente al individuo” (Paredes, 20016, pág: 23).

Condiciones de los establecimientos y seguridad en el trabajo

En relación con las condiciones de los establecimientos de trabajo, el convenio colectivo de trabajo, en su artículo 19, establece que el empleador deberá “mantener los edificios e instalaciones en perfectas condiciones de higiene, salubridad y visibilidad adecuadas a la naturaleza del trabajo y del medio ambiente”. Cada establecimiento deberá contar con servicio sanitario, duchas con agua fría y caliente, respetando la cantidad de trabajadores y género. También deberá disponer de bebederos de agua y /o heladeras, a criterio del empleador, guardarropas o roperos con llave, jabón y papel higiénico. Se entregarán por año calendario dos toallas de mano y un toallón de baño.

En las entrevistas, uno de los trabajadores indica que los talleres de la calle Libertad son oficinas adaptadas. Son espacios reducidos, que pueden medir 3 por 4 metros, y pueden llegar a albergar desde 5 personas, a 14 personas. Además, se debe considerar la maquinaria que utilizan los trabajadores y las máquinas de trabajo.

Generalmente, los espacios no están divididos por tareas o procesos, sino que están en un mismo espacio. Lo que suele separarse es el área de fundición. El horno, puede resultar molesto, porque que llegue a la temperatura deseada, debe estar encendido muchas horas.

“En ese tiempo estábamos todos amontonados. No sé si el taller tenía 5 metros por 11 metros. Era todo largo. Y ellos lo dividieron por la mitad.

¿Y cómo lo dividieron?

Por un lado, estaba el amflex y el pulido. Era más angosto que esto. Creo que tenía 3 metros por 6 metros. Y ahí estaba el taller, porque había una cocinita y un bañito, todo chiquitito. El bañito, bueno más o menos, después una cocinita. Y nosotros estábamos en el fondo. Estaba el ventanal que daba a la calle, porque entraba la mesa de amflex y la mesa de pulido. O sea, estaban las dos mesas ahí y no entraba más nada. Bueno, eso después lo dividieron a la mitad.” (Elba, 46 años, empleada).

En algunas ocasiones, las divisiones se realizaban con otros elementos o, en el caso de que el dueño ya tenga tiempo en el rubro, alquilan otras oficinas para separar el amflex y el pulido, de las demás tareas:

“¿Y en el espacio de trabajo cómo se dividían los espacios?”

En este que te digo, que había más cantidad de gente, había división. Pero la división, era una frazada. Sí, estábamos todas las mesas de trabajo. Seguida de las mesas de trabajo, había dos mesas, dos máquinas de amflex, y lo único que tenía una división con una frazada o una lona, como vos quieras llamarlo, era el pulido. Que el pulidor iba, se encerraba y solamente a pulir. Después había un sector donde estaba la fundición, pero era todo un espacio abierto, como una L en la punta, en donde estaba la fundición.” (Juan, 31 años, encargado de taller).

Según los trabajadores, existe una gran dicotomía entre el área de trabajo de los empleados y la oficina del dueño del taller. Estas oficinas son una clara oposición acerca de las condiciones entre ambos sectores: el dueño y su taller. Los dueños poseen oficinas con aire acondicionado y calefacción, tv por cable, internet, luces dicróicas, dispenser de agua, microondas, computadora, etc. En los talleres en cambio, los trabajadores realizan sus labores amontonados, sin calefacción o una buena ventilación. En muchos casos, se evidencia la falta de seguridad que existe, con cables expuestos, por ejemplo. Al respecto, los trabajadores indican que:

“...Había cables expuestos. Cablerío más que nada, en donde la persona corre riesgo tan sólo con rozarlo. Te avisan por las dudas.

Ah, te avisan, pero no lo solucionan.

No”. (Juan, 31 años, encargado de taller).

El convenio colectivo indica que los talleres deben poseer un comedor y brindar a los trabajadores baños con duchas, para higienizarse luego de la jornada laboral, ya que la plata en polvo se adhiere al cuerpo (manos, brazos y rostro), y es muy difícil quitarlo. En la realidad, esto no ocurre.

Con respecto a las duchas, muy pocos talleres poseen. Uno de los testimonios lo evidencia:

“Yo quería salir del amflex, porque teníamos un amflex sin chupador. Así que, salía a la tarde un día se reían de mí, y yo decía: ¿Qué onda? Me fui a mirar al espejo y parecía una vieja, todo esto blanco, blanco, blanco. Tenía un amflex común, sin nada abajo. Tenías la tapita arriba y salía todo por abajo. Después jodí, jodí, hasta que me compró el chupador del amflex con chupador. Porque la pulidora tenía chupador, el amflex no. Y ellos perdían también porque perdían cantidad de metal.

¿Y cómo llegas hasta el final del día?

Pasa que nosotros teníamos baño con ducha ahí. A mí me dejaban duchar, a Cintia (su hija) que también trabajaba ahí, la dejaban duchar. A los varones, a lavarse y váyanse. Nosotros salíamos 15 minutos antes y nos dejaban que nos duchemos, entonces salíamos limpias de ahí”. (Elba, 46 años, empleada).

Aquí también se puede notar, la diferencia y consideraciones entre trabajadores y trabajadoras.

Al momento de la entrevista, con respecto al lugar de almuerzo, los trabajadores decían lo siguiente:

“¿Comías ahí vos?”

Si

¿Frente a la máquina de amflex?

Si, comíamos ahí. Sobre tu falda digamos, porque no había donde apoyar”. (Elba, 46 años, empleada).

Con respecto al horario de almuerzo:

“Y al principio como maltrato. Comíamos cuando ellos querían, no teníamos un horario para comer. Como ellos tenían que entregar pedidos, y como ellos también eran nuevos en esto, entonces lo que ellos querían era hacer clientes. Ellos tenían que entregar a las 15hs de la tarde, y nosotros comíamos después que entregaran el pedido. Y una vez que yo pagué mi derecho de piso, porque pasó que pagué mi derecho de piso ahí, y no sabía si quedaba o no quedaba. Cuando tomé confianza y vieron que era competente y todo eso, entonces empecé a reclamar mis derechos. Empecé a reclamar mis derechos y los derechos de los demás también. Parar a las 13hs, y bueno, nos daban media hora, pero no alcanza. Vas a ir a comprar y ya teníamos que volver a empezar. Así que nos íbamos extendido, extendiendo 10 minutos, 10 minutos, hasta que prácticamente nos hicimos amigos del patrón, y nos dio una hora. Nos daba una hora desde la 13hs hasta las 14hs de la tarde”. (Elba, 46 años, empleada).

Según el artículo 27, de acuerdo con la cantidad de trabajadores habrá un lugar en buen estado y apartado del lugar de trabajo, para ser utilizado como comedor. Cada trabajador tendrá

media hora de descanso para el almuerzo, y en el caso de que se realicen horas extras, el trabajador tendrá un excedente de diez minutos.

En los talleres, la mayoría de los trabajadores tienen una hora de almuerzo establecido. Lo que ningún taller posee, es un lugar apartado para comer. No tienen comedor. A la hora que los trabajadores acuerdan la hora de comida, deben hacerlo en el lugar de trabajo, frente a la máquina donde realizan sus labores. Para aquellos que se dedican al engarce o a soldado, la hora del almuerzo no es un problema, ya que los trabajadores tienen donde apoyar su vianda. Los que tienen más complicaciones son aquellos que se dedican al pulido o amflex, ya que ellos trabajan con maquinaria cerrada, es decir, no tienen donde apoyar su comida, solo sobre sus piernas. Además, deben tratar de limpiarse muy bien las manos, los brazos y el rostro. Al almorzar en el taller de trabajo, estos trabajadores conviven con los residuos que existen en el aire, por el propio pulido o amflex.

La limpieza también depende de los trabajadores y su predisposición. Al respecto, indicaban los siguiente:

“No, lo manteníamos limpio nosotros, las mujeres lo manteníamos limpio. El sábado limpiamos, o limpiaba cuando terminaba”. (Elba, 46 años, empleada).

Otro trabajador, indica:

“Con respecto a las condiciones de trabajo ¿Vos cómo consideras que es?

A mi taller le dicen “la cueva o patrimonio nacional”, porque es tanta la mugre que hay en las paredes o el cablerío, qué dicen: no, no, señora, eso no se arregla, eso es patrimonio nacional.

¿Pero no hay un orden de limpieza? ¿no mantienen?

No, no, hay tiempo, y son todos varones. Imagínate que había todo cerámica, y parece calle de tierra. Más la parte del pulido, parece calle de tierra. Vos pisas polvillo de pulido y está duro, porque le agarró el agua y está todo adherido”. (Matías 30 años, encargado de taller).

En ambos casos, estos trabajadores destacan que quienes se preocupan más por la limpieza, son las mujeres. Y justifican la falta de ella, porque son hombres, resaltando el género.

En cambio, no todos los talleres se manejan igual. En la entrevista, dos trabajadores indicaron que hay quienes se preocupan por mantener el orden y la limpieza:

“¿Se encargaban de limpiar ustedes el lugar?”

Si, lo manteníamos nosotros muchas veces la limpieza. Casi siempre el tema del laburo, siempre soy muy limpito. Me gusta que me área esté siempre limpia, ordenada. Veía mugre en el piso, y no podía caminar sobre la mugre, no podía. Siempre terminaba yo haciendo la limpieza”.

“Y con respecto a la limpieza también, en el taller que tuve anteriormente yo mismo hice un diagrama, un cuadro en dónde se ponían los nombres y los días de las personas que les tocaba limpiar. Y en general una vez a la semana era una limpieza profunda entre todos. Pero para mantener bien el orden y la higiene. En este, en el que estaba ahora, también lo hice. Y funcionaba bien...” (Hugo, 29 años, empleado).

El convenio colectivo de trabajo, indica que debe haber personal de limpieza que se encargue de mantener los talleres en adecuadas condiciones para el trabajo diario. En los casos entrevistados, son los propios trabajadores quienes se preocupan de asear el lugar de trabajo. Esto implica una sobrecarga de trabajo que no está reconocida ni remunerada, de forma implícita los trabajadores saben que deben ocuparse también de esas tareas desde el primer día de trabajo.

Con respecto a la vestimenta, útiles de labor y elementos de seguridad, según el artículo 20, el empleador está obligado a proveer los siguientes elementos: para las tareas de soldadura los trabajadores deberán ser provistos de un delantal con protección de cuero y plomo caretas protectoras, polainas y guantes. En las secciones de lavado con sistema de ultrasonido, se deberá proveer de protectores auditivos. En los sectores de fundición y preparación se deberá proveer de guantes de amianto, máscaras, antiparras, zapatos de seguridad y delantal de amianto.

En estos talleres, quienes se interesan y se preocupan por los elementos de seguridad, son los propios trabajadores. Por lo que se pudo recoger a través de los testimonios, la exigencia de estos elementos se lleva adelante si el trabajador es antiguo en ramo y en el taller; pero lo más importante, es la predisposición de los dueños, ante estas exigencias. Hay quienes se

preocupan más que otros, y hay quienes normalizan ciertas situaciones. Se les preguntó a los entrevistados, qué elementos protectorios solicitan y quiénes exigen su uso.

“No, eso no. A ellos no les interesaba si lo pedíamos, lo pedíamos nosotros. El pulidor le pedía barbijo. Pero a ellos, en realidad, no les importaba que estés con barbijo o sin barbijo”.

“¿Para vos es apto el trabajo diario ahí?”

No, porque si viene la municipalidad, que aprueba los locales en condiciones. Por ejemplo, hay un matafuegos de 1990, que está ahí, y está vacío y no dura. Tienen vencimiento. Debe ser peligroso. Nosotros nos prendemos fuego, lo que menos se va a usar es eso.

¿Y vos cómo te lo tomas a eso? ¿cómo se lo toma a la gente que trabaja ahí?”

Y porque mi jefe se lo toma todo en broma. Viene un cliente, que viene todo enojado, y le contesta de tal forma que el cliente se ríe, y se termina yendo contento, porque mi jefe tiene esa parla que lo envuelve y termina haciendo lo que quiere.

¿Es así con los clientes y con todos ustedes?”

Con todo el mundo. Si vos necesitás anteojos para trabajar... no yo no necesito soy joven, si uso anteojos.

¿Barbijos y esas cosas?”

Barbijos, más los pulidores, pero ya están acostumbrados.

Y si quieren barbijos ¿lo van a pedir a su jefe o se lo traen ellos?”

No, lo tenemos que traer nosotros”. (Matías, 30 años, encargado de taller).

Otro trabajador indicaba:

“¿Es habitual el uso de barbijo?”

Habitual no. Más que nada el pulidor sí, pero corre por su propia cuenta. Como se quiera proteger él. Porque hay otros pulidores que no usan barbijos”. (Juan, 31 años, encargado de taller).

En la mayoría de los testimonios, se ha comprobado que, en su mayoría, son los dueños de los talleres, quienes proveen de estos elementos de seguridad. Pero son los trabajadores quienes los solicitan. Solo en un caso, si esos elementos son requeridos, es el mismo trabajador quien debe abastecerse.

Según el convenio colectivo, el empleador deberá proveer de botiquines de primeros auxilios y la provisión de médicos según lo establece la legislación en el caso de accidente de trabajo. En el caso que el trabajador necesite anteojos, por causa del desgaste visual propias de las

tareas, deberá abonarlo el empleador; para lo cual se requiere que el trabajador tenga como mínimo un (1) año de antigüedad.

Al respecto, cuando se ha preguntado acerca de accidentes dentro del taller, los trabajadores se han referido a accidentes menores, en su mayoría. Donde lo solucionan ellos mismos y luego siguen haciendo sus labores.

“Si, algunas se habrán cortado. Con la sierra se cortan viste, por ahí se le corta la sierra y se lastiman, pero nada grave.

En lo que es soldado. También tenés accidentes por no prestar atención, más que nada. Mayormente por errores de la persona, de quemarse con las bruselas, con las pinzas que llamamos nosotros, o de agarrar un anillo caliente sin darse cuenta. Son quemaduras. En ese sentido, que también hay quemaduras que te produce el amflex, que por ahí son más dolorosas. Pero no son accidentes graves, por así decirlo. Hay otras partes, como el esmerillado, al trabajar con limas, con sierras. Sino tenés cuidado o no prestás atención, te podés cortar un dedo al limar. A veces, te limas los dedos”. (Juan, 31 años, encargado de taller).

Solo un trabajador ha tenido una experiencia grave con uno de sus hijos, y donde ha tenido que correr con los gastos, ya que el accidente ocurrió en su hogar. El trabajo domiciliario es común entre los joyeros, pero es un área que se desarrollará más adelante. En referencia al accidente, el trabajador relata lo siguiente:

“Sí, fue difícil. Todavía sigue siendo difícil para mí. Porque estaba pasando un anillo por dentro y se le rompió el mandril, el porta esmeril del torno. Le pegó el anillo en el ojo. No pensé que iba a ser algo tan grave. Ese día, él se vino de allá se desmayó ahí, hasta que lo llevamos. Vomitaba todo por el dolor. Lo llevamos a Lomas de Zamora, a particular, de ahí lo vieron y me dijeron “no, lo tenés que llevar al Santa Lucía. Urgente, porque tiene un derrame muy grande en el ojo. No le puedo dar nada, sólo veo sangre, sangre, sangre”. Bueno, ahí empezó todo. Hasta que, supuestamente tenía un desprendimiento de retina, y se le rompió el cristalino, que es el que agranda de tamaño el ojo. Lo que nos permite ver de lejos. Es como una telita que va enganchada, y éste estaba todo cortado. Estuvo con la retina desprendida, con medicación y reposo absoluto”. (Elba, 46 años, empleada).

En este caso en particular, el trabajador tuvo que asistir a su hijo y atenderlo en hospital público. Como es común es estos casos, la asistencia médica y gastos que vienen adheridos a un accidente, deben solventarlos los propios trabajadores, ya que, al no poseer trabajados registrados, no están incluidos a una obra social. Queda a criterio del dueño del taller,

ayudarlos a llevar adelante estos gastos. En este caso, este trabajador, cumplía labores en un taller, pero su accidente llevó a que perdiera su fuente de trabajo, al tener que permanecer varias semanas en reposo. En la actualidad, trabaja por su cuenta en otros oficios.

En general, la mayoría de los trabajadores del ramo de la joyería no cuentan con una cobertura médica donde puedan acudir en el caso de accidentes. Lo mismo ocurre en el caso de los medicamentos o en caso de enfermedad. Al contrario, los días se descuentan al no presentarse a trabajar, o son despedidos.

Capítulo 4

En este capítulo se abordarán algunas dimensiones referidas a las condiciones laborales de la producción joyera en materia de organización y división de puestos y tareas (teniendo en cuenta cómo opera la división sexual del trabajo en la actividad), duración de la jornada y acceso a ciertos derechos como las licencias o vacaciones. Asimismo, se analizan las distintas formas de contratación observadas, entre las cuales se destacan la preminencia de relaciones asalariadas informales (en el caso de CABA). Se aborda en este caso también el trabajo a domicilio, ya que es una modalidad frecuentemente utilizada en la actividad.

Categorías

En primer lugar, los trabajadores que se han entrevistado pertenecen a talleres que emplean a personal no registrado. Eso da lugar a hábitos y prácticas que no reconocen las regulaciones legales que deben respetarse en el ramo de la joyería.

Dentro del taller existen categorías, pero no formalmente. Lo que se respeta la experiencia del joyero, las habilidades a la hora de resolver un arreglo, etc. Y es a través de esa experiencia que se pagan los salarios y se permiten ciertos permisos, como pueden ser la permisibilidad de llegadas tardes, retiros anticipados, etc., sin que esto afecte su paga al final de la semana. Aquellos talleres que tienen encargados, el trabajador asignado, será aquel quien posea más antigüedad, experiencia en el rubro y confianza con el dueño del taller. Monetariamente, se reconoce esta distinción y la suma es resuelta entre el trabajador y el dueño.

Al momento de la entrevista, los trabajadores hablan de categorías, cuando se refieren a los puestos de trabajo. Es decir, las categorías más bajas son aquellas “más sucias”, donde generalmente comienza un aprendiz. Como consecuencia, los lugares más deseados, son aquellos “más limpios”, como el soldado, engarce, fundición, cera. Esta distinción que se hace aquí entre sucio y limpio, implica que, dentro del proceso productivo, existen tareas, como el amflex y especialmente el pulido, donde el trabajador debe manipular la joya a tal nivel que el polvillo de plata se impregna en las manos, antebrazos y rostro. Luego de la jornada de trabajo, las manos quedan opacas y ásperas, y resulta difícil su limpieza. Los entrevistados indicaron lo siguiente:

“Si, olvídate. Lo peor es el pulido. El pulido y los que atienden. Yo soy soldador, yo estoy dentro de todo tranquilo, pero como estoy al frente de todo voy al mismo ritmo que mi jefe y los que atienden. Pero lo peor es el pulido”. (Matías, 30 años, encargado de taller).

“Claro sí. El Pulido es lo peor porque yo pienso que es un trabajo insalubre en todos los sentidos: En todo lo que es la limpieza del anillo, es insalubre. Aunque vos no veas y uses barbijo, te vas a dar cuenta por fuera del barbijo, que está todo negro. Es insalubre, porque está volando metal todo el tiempo. No pareciera, pero porque vos no te das cuenta. Pero el aire está todo sucio y el más limpio es el soldado. También estás respirando todo lo de ahí, porque trabajan todos juntos, no hay división”. (Elba, 46 años, empleada).

Generalmente, la persona o el aprendiz comienza con las tareas “más sucias” como el pulido, para luego pasar al amflex. Aunque existen trabajadores que solo se dedican al pulido o al amflex como puesto de trabajo permanente, ganando rapidez en la tarea, muchos solo pasan un tiempo en ese sector.

Al respecto, los trabajadores indicaron los siguiente:

“Cera, inyectaba cera. Después comencé a dar amflex, después comencé a pulir. Después a esmerillar”. (Hugo, 29 años, empleado).

“Empecé como pulidor”. (Juan, 31 años, encargado de taller).

“Yo empecé haciendo amflex”. (Matías, 30 años, encargado de taller).

“Empecé pasando amflex. Hacía eso al principio”. (Elba, 46 años, empleado).

Aquellos quienes tienen más experiencia en el ramo y demuestren dominio en el amflex y pulido, pueden pasar a otros sectores, como el soldado o el engarce, pues estas tareas requieren minuciosidad y prolijidad.

Muchas veces, la preocupación por aprender cosas nuevas recae bajo responsabilidad del propio trabajador, y es visto como una recompensa al cumplir ciertas condiciones: permanecer un tiempo prudencial en el mismo taller, ser responsable y no faltar, o por ser prolijo en las tareas asignadas. Si se cumplen estos escenarios, entonces se capacita a la persona. Es por este motivo, que un trabajador que tiene años de experiencia sabe hacer distintas tareas.

Según el convenio colectivo de trabajo, las categorías se definen teniendo en cuenta dos requisitos: el tiempo de permanencia en el taller, y una prueba que debe realizarse al trabajador, para verificar que los conocimientos concuerden con los requerimientos de la nueva categoría. Esta prueba se hace a través de una mesa evaluadora.

En los casos que se han estudiado, las categorías no existen como tales. Lo que se valora es la antigüedad, la confianza con el dueño del taller, y la posibilidad de mejorar de puesto de trabajo a uno mucho más limpio.

Con respecto a la jornada laboral, el convenio indica que será de 8hs de lunes a viernes, y los sábados el horario será desde las 8hs hasta las 13hs. Si se extiende entonces esas horas serán abonadas como horas extras. Esto en la realidad no ocurre.

La jornada laboral, varía entre taller y taller. Según los entrevistados, pueden variar entre nueve horas a doce horas, de lunes a viernes. La mayoría de los talleres también trabaja los sábados, en donde la jornada puede extenderse desde las 8hs de la mañana, hasta las 17hs.

“Ahora trabajo de 10hs hasta las 19, 20hs. Depende de la cantidad de trabajo... De lunes a viernes. Y los sábados de 10hs a 15hs más o menos, algunas veces más... Y mi jefe les exige, exige, exige que vengan a las 8hs de la mañana y se vayan a las 20.30- 21hs de la noche. Quiere que termine el pulido. Soldadores bueno, yo sueldo y ya está.”. (Matías, 30 años, encargado de taller).

“Y se trabajaba 9 horas mínimo. Algunos serán de lunes a viernes y otros de lunes a sábados. Pero yo más que nada siempre traté de poner mi horario. Yo por eso, entraba un horario y cumplía mis 8 horas. Y tratar de no trabajar los sábados. Al principio los trabajé igual, pero una vez que me hice más conocido, que tenía más experiencia en los talleres, más largo más tiempo, era más conocido, sabían mi calidad de trabajo. Tampoco me exigían mucho, por eso. Ya sabían cómo trabajaba, y ya se conocían entre ellos. El material de los talleres en los que trabajé”. (Juan, 31 años, encargado de taller).

“Trabajamos desde las 9hs de la mañana hasta las 19h de la tarde, y los sábados de 9hs a 14hs de la tarde. Por ahí entonces, nosotros le decíamos: “bueno entramos a las 8hs los días de semana”. Trabajábamos una hora más para no ir los sábados y nunca le cumplimos, seguimos entrando a las 9hs o a las 10hs por el mismo sueldo digamos. No queríamos que nos varíe el sueldo por ese día menos”. (Elba, 46 años, empleada).

Lo que se ha podido asumir, es que existe una negociación con el dueño del taller acerca de la jornada laboral. Realizando acuerdos, donde prefieren trabajar más horas los días de semana, y tratar de tener los fines de semana libres.

Con respecto a las licencias, éstas como tales no existen, en estos talleres se otorgan dependiendo de dueño del taller. Por ejemplo, las vacaciones se conceden, generalmente, entre los meses de diciembre y febrero, ya que disminuye la demanda de joyas, haciendo que mengue la fabricación. Es este tiempo donde muchos talleres prefieren dejar de producir por

una fracción de tiempo, y que todo el personal se tome vacaciones. En estos casos, no se otorgan más de 1 (una) semana, y quizás el dueño del taller abone a los trabajadores, el pago semanal. En otros casos, si el taller opta por continuar con la fabricación, y el trabajador quiere entrar en período de vacaciones, entonces los gastos corren a cuenta del trabajador.

Algo similar ocurre en el caso que el trabajador tenga familia o deba tomarse el día para hacer algún tipo de trámite. Generalmente esos días se descuentan en el pago final de la semana. Pero todo queda a criterio del dueño del taller. Existen episodios que relatan los trabajadores entrevistados, donde sus propios jefes poseían consideraciones con los trabajadores.

“...Nosotros ahí no teníamos vacaciones prácticamente. Porque él nos enganchaba las vacaciones con la Navidad. Trabajamos 24 (de diciembre) y ahí nos enganchaba las vacaciones, hasta después del primero.

¿Y esas vacaciones se las pagaba?

Si, esa semana te la pagaba. Pero era una semana que era puro feriado. Que igual le correspondía pagarnos. Él, en ese sentido, nos pagaba los feriados, a nosotros por lo menos a los argentinos que trabajamos, nos pagaba”. (Hugo, 29 años, empleado).

“Empecé con diálisis en el 2012 y trabajé un año más ahí yendo a diálisis tres veces por semana. Y ellos me pagaron la semana igual. Trabajaba lunes, miércoles y viernes. La llevé a mi hija para que me suplante los martes y los jueves, y ya quedó toda la semana. Me pagaron la semana igual.” (Elba, 46 años, empleada).

En el caso del acceso al trabajo de joyería, según las entrevistas a las cuales se pudo acceder, se da por medio de conocidos, amigos y/o familiares que trabajan en el sector. Así, ante la pregunta de cómo ingresaron a trabajar al taller, estos trabajadores respondieron:

“Por conocidos, un tío”. (Matías, 30 años, encargado de taller).

“Por recomendación me llevaron... Un amigo que ya trabajaba ahí, y es bastante conocido ahí.” (Juan, 31 años, encargado de taller).

“Mi yerno, pero me estaba enseñando un primo mío... él me enseñaba...” (Elba, 46 años, empleada).

La mayoría de los trabajadores solo prestan servicios una temporada y luego rotan hacia otro taller, si consiguen una oferta de laboral en el cual se les abone más dinero. Generalmente, continúan con la misma tarea que realizaban en el taller anterior.

Dentro del ramo existen diferentes formas de contratación, aunque en su mayoría la relación de dependencia existe, pero en forma ilegal.

La más común es que el trabajador preste servicios en el taller en CABA y de forma no registrada.

“La verdad que son muy pocos los que trabajan en blanco. Me atrevería a decir que ninguno, pero cada uno tiene su arreglo también. Poner las partes en blanco, y muchos creen que por ponerlo como monotributista ya están trabajando en blanco y no es así. En general porque se lo pagó uno mismo en realidad. Pero de los talleres que conozco, si uno trabajara en blanco sería mucho”. (Matías, 30 años, encargado de taller).

Este es un ejemplo, donde se puede ver varios tipos de acuerdos laborales. El trabajo en relación de dependencia, pero se exige que el trabajador sea monotributista. En estos casos, existe un acuerdo en donde la persona inicia estos trámites de monotributo, y es el propio empleador quien abona la mensualidad del monotributo e ingresos brutos. O solo una de las obligaciones de pago, por ejemplo, el trabajador abona el monotributo y su jefe ingresos brutos.

“Sí, yo te empecé en negro, y por qué la AFIP vino por una denuncia anónima, yo gracias a eso soy monotributista. Porque mi jefe me paga todas las cosas. Pero la forma de contratación en sí, o sea es en negro”. (Matías, 30 años, encargado de taller).

En este caso, solo unos pocos trabajadores tiene “la suerte” de estar como monotributista, gracias a una denuncia anónima a las autoridades. En el caso que se va a citar a continuación, no todos los trabajadores que se encuentran en este taller son monotributistas, solo aquellos que están a la vista. Ya que este taller en particular se dedica a la atención al público, porque

es un taller de compostura. Se le preguntó al trabajador acerca de aquellos que trabajan en este sector de atención:

“Bueno, sí ellos son nuevos, no son todavía monotributistas. Pero mi jefe le dice que se tienen que poner en el monotributo, si no se va a armar quilombo con la AFIP. Y bueno vos te haces monotributista, y todos los gastos te lo va a pagar mi jefe., Yo ponele para mí eso no es estar en blanco, es ser monotributista. No tiene los privilegios de vacaciones. Yo el año pasado me tomé vacaciones, pero no fueron pagas. Después los años anteriores yo no me tomé vacaciones”. (Matías, 30 años, encargado de taller).

En el caso de trabajar de forma registrada, también existen arreglos:

“¿Y cómo era? ¿estabas en blanco o como se dice en gris?

No estaba en blanco y en gris. Porque mitad blanco y mitad negro”.

Trabajo domiciliario

El trabajo a domicilio es una práctica común dentro del ramo de la joyería. Es una estrategia complementaria de ingresos de los trabajadores que articulan con los talleres de Ciudad de Buenos Aires, es decir, trabaje en un taller en la calle libertad y también lo haga desde su hogar. O solo se dedique a trabajar desde su domicilio para uno o varios clientes en Ciudad de Buenos Aires, logrando independencia.

Para una persona que comienza a dar sus primeros pasos en joyería, se le aconseja que puedan adquirir su maquinaria y su mesa. Y son los mismos dueños de los talleres, quienes facilitan esta costumbre. Al respecto, los trabajadores indicaban lo siguiente:

“Entonces ellos mismos te insistían y te daban la oportunidad de ellos, al tener una cuenta corriente con el que distribuye todas las herramientas. Entonces ellos mismos lo sacaban y después se lo ibas pagando con trabajo”. (Juan, 31 años, encargado de taller).

Esta adquisición, es considerada una inversión, para que el trabajador pueda traer trabajo adicional a su domicilio.

“...por cantidad de cera hacía en mi casa para ellos. Yo me compré la máquina de cera y hacía en casa en cantidad... Trabajando en paralelo. Porque yo venía de allá llegaba 20:30, 21:00hs ponele. Comíamos algo y nos quedábamos haciendo cera con ella (la hija) o con Christian (hijo). Yo inyectaba y ellos me sacaban las ceras. Hacía unos 100, 250. Los fines de semana tenía que llevar 1000 ceras. En el día me hacían un poco Cristian. Y era otro sueldo más”. (Elba, 46 años, empleada).

Algunos trabajadores adaptan un cuarto de su casa para convertirlo en taller.

“Yo había puesto en la parte de arriba el taller, en una pieza. Ahora lo tenemos atrás, porque mi hija se fue. Dejamos una pieza para taller”. (Elba, 46 años, empleada).

El trabajo domiciliario puede ser un beneficio para el trabajador, pues tiene la oportunidad de ampliar sus ingresos, y en ciertos casos, donde sólo se dedica a trabajar desde su domicilio, no tiene el estrés del viaje diario hasta C.A.B.A. Pero admiten que es más estresante trabajar de esta forma.

“Y bueno, en un punto por la comodidad de no tener que estar viajando, de poder estar en mi casa, en mi taller. Obviamente que es otra dinámica en tu casa que en un taller. En un taller tenés un horario, en tu casa no. Pero por ahí en el horario que tenés que estar trabajando, te pones hacer otra cosa. Y después te tenés que clavar a la noche haciendo lo que no hiciste durante el día por ahí. Por comodidad digamos”. (Juan, 31 años, encargado de taller).

“No, yo ahí me conseguí otros clientes mucho más grandes, que me daban kilos y kilos de mercadería para hacer. Después mi jefe se enojó porque yo agarraba laburos de otros y quería que le agarrara laburo a él nada más. Entonces yo me separé de él, porque los otros me dan más trabajo. Porque en su momento si él se iba de vacaciones, te dejaba tirado. Y el otro nunca me dejó de dar laburo. Tuve muy buena relación de trabajo, hasta el día de hoy el mejor taller donde trabajé fue en el mío”. (Hugo, 29 años, empleado).

En muchos casos, aquellos trabajadores que se han dedicado por completo al trabajo domiciliario han tenido personal a cargo. Admiten que, al tener varios clientes, ha necesitado

contratar personal, y eso ha aumentado el estrés. Este trabajador detalla su experiencia al tener un taller propio.

“El primero que se metió ahí en el taller, fue mi viejo. Se hacía el dueño del taller, entonces me tenía a mí y a mi hermano, como empleados de él (...) y quería repartir mitad y mitad, todo mitad y mitad. Y yo le dije que no, porque le expliqué y le dije, esto es así (...) Bueno, después fue mi tía (...) Mi vieja también se quiso meter: “Si la metes a tu tía, me podés meter a mí también”. La metí a mi mamá, a mi otra tía que la habían despedido también, que estaba sin trabajo pobre. Y fueron todos, mi primo, una amiga también... Jaja Bueno, un montón de personas.

¿Pero qué te estresaba?

Yo creo que era por la familia, porque eran amigos o conocidos los que yo siempre tomé. No eran personas ajenas (...) Me acuerdo de que en ese momento no era malos los sueldos que pagaba. Porque los armenios pagaban 600 mangos en Capital, y yo les pagaba 700 mangos acá, por semana. No eran malos los sueldos que yo les daba a ellos ¿entendes? Eran más o menos ahí, pero la diferencia es que acá no viajaban, no gastaban en viaje. Así que, sí yo en aquel tiempo a mi viejo le pagaba 900 mangos, porque le pagaba más a mi papá, creo que mi primo cobraba \$700 porque hacía soldadura, mi tía ganaba 600, Y mi otra tía y mi mamá ganaban \$600, cada una. Yo te estoy hablando del 2011, en este momento era plata, porque imagínate que yo en el 2011, yo ganaba \$3500 por mes, y a mi tía le pagaba \$2000 por mes y no hacía lo que yo hacía. Mi tía sólo pasaba brillo ¿entendes? Y yo no gastaban en herramientas, ponía el taller el alquiler y la plata y la mercadería. Pero ¿qué pasaba? A mí me daba 1000 piezas, para hacer. En aquel tiempo, eran todos 10 mangos \$1000 por 10, son 10 lucas por semana. De ahí, vos repartir. Hasta ahora te puedo hacer la cuenta, se entregaba 1000 piezas por semana, si llegaba. A veces, porque a veces no llegaba. Ahí son 10 Lucas \$10000, menos 950 que le pagaba mi papá menos, 700 que le paga mi primo, menos \$1000 entre mi vieja, y mi tía \$650... Me quedaban \$6700 a mí. (Hugo, 29 años, empleado).

Una condición a la hora de buscar independencia es conocer de forma detallada el oficio. Este conocimiento brinda la posibilidad de mayor autonomía y la experiencia organizar el trabajo dentro del taller domiciliario. Esta libertad, brinda también la posibilidad de mejorar las condiciones contractuales y las condiciones de trabajo. Pero también ofrece la responsabilidad de la entrega a tiempo de la mercadería, la habilidad de comerciar, conseguir clientes, etc,

Algunos trabajadores que han tenido la experiencia de trabajar por su cuenta prefieren trabajar en relación de dependencia por el estrés que genera lidiar con las preocupaciones

diarias de sostener un taller. Pero hay quienes admiten que tienen muy buena ganancia, y que prefieren volver a ese tiempo donde manejaban sus propios tiempos y personal.

Organización de las tareas en los talleres de la calle Libertad

Cada taller se organiza de forma similar. Los jefes o dueños de los talleres generalmente se dedican a las tareas de administrativas. Toman los pedidos, organizan los días de entrega, abonan a los trabajadores, se encargan de la provisión de los materiales de trabajo, etc. La responsabilidad de supervisión en el sector de producción recae sobre el trabajador con más conocimiento y antigüedad del taller, quien conoce en profundidad el proceso de trabajo y, además, posee más confianza con el dueño. Esta persona es la encargada de organizar el trabajo a sus subalternos, asignar cada tarea, etc. Generalmente, cada trabajador se dedica a realizar una sola tarea, aunque sepa hacer varias cosas. Es así como el encargado, debe reorganizar las labores, en el caso de que algún trabajador falte y se requiera la entrega urgente de algún pedido.

División sexual del trabajo

Según las entrevistas que se han realizado, existen dentro del ramo, trabajos para mujeres y trabajos para hombres. Aunque en el ramo la gran mayoría de las personas que trabajan son hombres, también hay muchas mujeres que se dedican a la joyería; pero internamente, se asume que hay trabajos para hombres y trabajos para mujeres. Aquellos más “sucios” como el pulido y el amflex, son considerados trabajos para hombres, y aquellos que necesitan más minuciosidad y son más limpios, son para las mujeres, incluidos la venta, armado de pedidos y el trabajo en cera, como aquellos que se destacan. Una de las entrevistadas decía esto:

“(el trabajo en cera) Sí, porque era más limpio, era más delicado. El trabajo, el otro, era más de varón digamos ¿no? Era más sucio, más rudo. Es más sucio pasar amflex. Aparte, no podías tener uñas largas ahí, como el hombre, uñas mochas, cortitas, todas llenas de callos los dedos. Por el calor porque se usaba cinta. Siempre trabajé sin cinta, y así se te van haciendo callos a los dedos. Yo ya tenía callos acá en el dedo viste, pero yo no usaba cinta y ya se me habían formado callos y no puedes tener uñas largas. Ya en la cera, ahí me pude cuidar un poco más las manos, tener uñas largas”. (Elba, 46 años, empleada).

Como en el caso de la cera, se busca que lo realicen mujeres, ya que se cree que poseen manos más delicadas, y el trabajo con la cera vegetal, requiere esa delicadeza. El material naturalmente es frágil, y puede romperse con facilidad. Esto es claramente un estereotipo, ya que la mujer no es frágil por naturaleza, sino que el estereotipo lo designa de esta forma.

Cuando se preguntó si existían, en el proceso de trabajo, lugares exclusivos para hombres, su respuesta fue negativa:

“Si, hay mujeres que te engarzan, hay mujeres que sueldan. Yo no he visto argentinas, pero hay muchas peruanas. Acá en el barrio, hay una mujer que suelda. Nosotros pensamos que era el marido, pero ella suelda a los del barrio. En un tiempo le llevaba a ella (...) Hay una chica que hace compostura, cerca de donde trabaja mi yerno. Ella alquila un local y se lo trae la hermana para soldar, y ella engarza también. Ella tiene una oficina en capital. Es muy buena. Así conozco a unas peruanas que también hacen modelos en metal”. (Elba, 46 años, empleada).

Pero cuando se les preguntó lo mismo a otros entrevistados hombres, su respuesta entre ellos fue similar:

“Si, en realidad hay trabajos que son más delicados y los hombres somos más brutos. No todos ¿no? Como el trabajo de la cera, por ejemplo, es un trabajo más para mujeres”. (Juan, 31 años, encargado de taller).

Es así como podemos concluir que, aunque tanto hombres y mujeres realizan los mismos trabajos, indirectamente para los trabajadores existen diferencias en los lugares de trabajo. Los hombres aceptan su posición a la hora de ingresar al ramo joyero, pero las mujeres buscan una mejora en las condiciones, es decir, cambiar el puesto por uno más limpio.

Además, existe un trato distintivo con sus compañeros de trabajo. Una de las entrevistadas, indicó que se les permitía bañarse luego de terminar su jornada laboral. Al respecto, se referían de esta forma:

“...Pasa que nosotros teníamos baño con ducha ahí. A mí me dejaban duchar, a Cintia (su hija) que también trabajaba ahí, la dejaban duchar. A los varones, a lavarse y váyanse. Nosotros salíamos 15 minutos antes y nos dejaban que nos duchemos, entonces salíamos limpias de ahí”. (Elba, 46 años, empleada).

Conclusiones

Luego de exponer de forma descriptiva e ilustrativa el trabajo de joyería, se pueden hacer varias distinciones al respecto.

En primer lugar, el Convenio Colectivo N° 533/2008, es un convenio limitado solo a aquellas regiones que pertenecen al acuerdo establecido en él. Es decir, que sólo nuclea a los trabajadores que pertenecen a las ciudades de La Plata, Rosario, Santa Fe y Capital Federal. Los trabajadores que se desempeñan en los talleres domiciliarios de Florencio Varela, por ejemplo, no están incorporados. Por lo tanto, se encuentran desprotegidos, ya que no existe otro convenio que los reúna, más allá de la desprotección del trabajo no regulado. Lo mismo ocurre con el sindicato.

En segundo lugar, existen distintos tipos de formas de contratación. Si el dueño del taller registra a sus trabajadores, el pago total no se reconoce, sino que parte del salario se abona de forma legal. Los testimonios de los trabajadores han indicado que en el recibo de sueldo solo se abonan la mitad de la jornada laboral, el resto se realiza fuera del registro. Otros dueños de talleres solicitan a sus trabajadores que sean monotributistas, para evitar futuras contravenciones con los organismos de control como la AFIP. De esta forma, no emplean personal no registrado, sino que emplean personal independiente. En estos acuerdos, el

trabajador puede acordar abonar las obligaciones tributarias por su cuenta o hacerlo junto con su empleador, dividiendo los pagos, pero siempre depende de la predisponibilidad del empleador. La mayoría de los trabajadores del ramo que se han entrevistado, están o han trabajado sin ningún tipo de registro, es decir, en negro, bajo condiciones de insalubridad y peligro. Otras de las formas de contratación habitual del ramo, es el trabajo a destajo en los talleres domiciliarios, en este caso, en el área metropolitana de Florencio Varela. La organización del trabajo y las condiciones de los talleres son similares a las que se encuentran en CABA. Generalmente, los trabajadores adaptan un cuarto de sus hogares para utilizarlos como lugar de trabajo. Muy pocos lo tienen apartado de su hogar. Esto hace que la labor diaria, se mezcle con la vida cotidiana del hogar. Mantener los espacios separados es importante, ya que el polvillo de plata es muy volátil. Además de los sonidos habituales que generan las maquinas, los olores fuertes, etc. En muchos casos, si los integrantes de la familia tienen edad de trabajar, solo la familia se ocupa de la terminación de la mercadería. En muchos casos, se agregan personas fuera del entorno. Además, al no tener que cumplir un horario, el trabajo puede extenderse a lo largo del día y muchas veces hasta largas horas de la noche.

En el caso de los trabajadores que de forma paralela traen mercadería a su hogar, deben lidiar con la presión de entrega en plazos cortos, en muchos casos al el otro día. Es decir, el trabajo se extiende luego de llegar de los talleres de CABA.

Los talleres que se encuentran en CABA son oficinas adaptadas ubicados en edificios, en pleno centro de la ciudad de Buenos Aires, que albergan a varios trabajadores en espacios reducidos, en conjunto con máquinas. Deben comer en su lugar de trabajo. En muchos casos no poseen ventilación adecuada, ni iluminación, con cables expuestos y divisiones endeblés. Muchos trabajadores han sufrido malos tratos, y según testimonios de los trabajadores, ese maltrato se intensifica, al tratarse de personas extrajeras.

Existe también una clara distinción entre trabajo femenino y trabajo masculino. Los trabajos que requieren cierta fragilidad y son limpios se consideran trabajos aptos para las mujeres, y aquellos que son sucios son para los hombres. Esta distinción que se hace aquí entre sucio y limpio, implica que, dentro del proceso productivo, existen tareas, como el amflex y especialmente el pulido, donde el trabajador debe manipular la joya a tal nivel que

el polvillo de plata se impregna en las manos, antebrazos y rostro. Luego de la jornada de trabajo, las manos quedan opacas y ásperas, y resulta difícil su limpieza. Aunque las entrevistas han dado cuenta que muchas mujeres han roto con este estereotipo y se han involucrado en trabajos designados para los hombres.

Esta es una mirada superficial, ya que se entiende que es un primer acercamiento del trabajo joyero en Argentina. Esta investigación tenía, como primer objetivo, dar a conocer las características generales del trabajo en joyería, y las distintas formas de contratación. Se han visualizado varias, como el trabajo domiciliario, trabajadores que no están registrados, monotributo.

Quizás a partir de esta investigación, las personas como consumidoras de anillos, dijes y aros puedan conocer cuáles son las tareas que se llevan a cabo para que el producto llegue a nuestras manos. Cuáles son las condiciones de trabajo y las diferentes formas de precarización laboral que se pueden dar, ya que no existe un control genuino que proteja a los trabajadores. El porqué de esta situación, es un interrogante que quizás se resuelva en futuras investigaciones. Por el momento, se ha cumplido con la tarea de dar a conocer un tipo de trabajo que no es percibido en profundidad.

Bibliografía

- Arbaiza, L., Rivas, A., LLerena, C., Monggó, V., & Palomino, C. (2012). *Modelo de seguridad y salud ocupacional para los sectores de joyería y bisutería*. Lima: Serie de Gerencia Global.
- Arcos, M. A. (2013). Talleres clandestinos: el traspasio de las grandes marcas. Organización del trabajo dentro de la industria de la indumentaria. *Cuadernos de Antropología*, 333- 351.
- Busso, M. (2006). Trabajo informal en Argentina: La novedad de un fenómeno histórico. En J. Neffa, P. Pérez, M. Busso, E. López, L. M. Terra, A. Naclerio, . . . F. Toledo, *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables* (pág. 352). Buenos Aires: Asociación de trabajo y sociedad. CEIL/ PIETTE/ CONICET.
- Cook, T. D. (1986). Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación educativa. En T. D. Cook, *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación educativa*. Madrid: Morata.
- De la Garza, E. (2011). Intraducción: Construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema. En E. De la Garza, *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I* (pág. 289). México: Plaza y Valdéz.
- Galin, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Nueva Sociedad Nro 85*, 30-38.
- Hernández Sampieri, R. F. (2011). Metodología de la Investigación . En R. F. Hernández Sampieri, *Metodología de la investigación* . México: Mc Graw Hill.

- Maldovan Bonelli, J., Goren, N., & Cordoba, Y. (2016). Yo pensaba que los ladrillos salían de los árboles: Invisibilización y vínculos precarios en el trabajo ladrillero. Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Estudios del trabajo.
- Maria, S. M. (2008). Espacios de vulnerabilidad social en el proceso de deslocalización empresarial. El sur como estrategia. *Revista española de estudios agrosociales y pesqueros*, 71- 79.
- Meccia, E. (2006). Los métodos y las técnicas cualitativas de construcción y validación del conocimiento en ciencias sociales. (págs. 193- 214). Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Meda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo?. *Revista del Trabajo*, 17-32.
- Ministerio de Producción y Trabajo. (2019). *partidos del Conurbano Bonaerense Informe de diagnóstico Laboral*. Buenos Aires: Ministerio de Producción y Trabajo.
- Neffa, J. (1990). *¿qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?* Buenos Aires: Hvmánitas.
- Neffa, J. (2003). Anexo. En J. neffa, *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece* (pág. 279). Mexico: Lumen-Humanitas .
- Neffa, J. (2015). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). *Voces del Fénix*, 6-17.
- Neffa, J. C. (1990). *Proceso de trabajo y la economía de tiempo*. Buenos Aires: Hvmánitas.
- Neffa, J. C. (2010). Empleo, desempleo y políticas de empleo. . *CEIL-PIETTE CONICET*, 9.
- Nieto, M. P. (2000). La clasificación de la situación en el trabajo y los estudios de mercados de trabajo: el caso de los trabajadores a domicilio. *Estudios demográficos y urbanos*, 583-612.
- Novik, M. (2001). Nuevas reglas de juego en Argentina, competitividad y actores sindicales. En E. D. Toledo, *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* (pág. 224). Buenos Aires: CLACSO.
- Novik, M. (2010). Trabajo y contextos en el desarrollo productivo argentino. *Revista de trabajo*, 161-176.
- Pacecca, M. I. (2011). Trabajo, explotación laboral, trata de personas. Categorías en cuestión en las trayectorias miratorias. *REMHU- Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana, Vol 19, nro 37*, 147-174.
- Paredes, B. E. (Junio de 2006). Intervención en salud para trabajadores de taller de joyería Merendon Jewellery. *Intervención en salud para trabajadores de taller de joyería Merendon Jewellery*. Nicaragua: Universidad nacional Autonoma de Nicaragua.

- Piñeiro, D. (2011). Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. *Revista de Ciencias Sociales*, 11-33.
- Producción, M. d. (2019). *Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Informe de diagnóstico Laboral*. Buenos Aires: Dirección general de estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales.
- R, B. O. (Julio- Diciembre de 2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actua. *Psicoperpectivas VII*, 120- 142.
- Salgado, P. D. (2015). Deslocalización de la producción y la fuerza de trabajo: Bolivia-Argentina y las tendencias mundiales en la confección de indumentaria. *Si Somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, 169- 198.
- Salgado, P. D., & Carpio, J. (2017). Superexplotación, Informalidad y Precariedad. Reflexiones a partir del trabajo de la confección. *Estudios del Trabajo N°54*, 55- 89.
- Siegmann, K. A. (2016). Understanding the globalizing precariat: From informal sector to precarious work. *Progress in Development Studies 16*, 1-13.
- Valles, M. (1997). Técnicas cualitativas de investigación social. En M. Valles, *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). Estrategiasde investigación cualitativa. En I. Vasilachis de Gialdino, *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.

Anexo I

Entrevista

- 1) ¿Hace cuánto trabaja en joyería?
- 2) ¿Cómo accedió a este tipo de trabajo?
- 3) ¿Cómo fueron sus inicios, sus primeros pasos? ¿Le resultó fácil? / cómo aprendió? Si alguien le enseñó, si hizo algún curso...
- 4) ¿A qué se dedicaba antes de la joyería?
- 5) ¿Qué nivel de estudios tiene?
- 6) ¿Trabajó siempre en este taller o también en otros? Y si cambió ¿por qué los cambios? ¿Qué diferencias hay entre los distintos talleres en los que trabajó?
- 7) Describa su trabajo (¿Qué tareas realiza actualmente?, ¿Cómo fue evolucionando sus tareas o realiza las mismas desde un comienzo? ¿Tiene a cargo personas? ¿Alguna vez las tuvo?
- 8) Dentro del taller ¿Cómo se organiza el trabajo en el taller, todos hacen todo? ¿Cada uno tiene una tarea específica? ¿Las rotan?
- 9) ¿Le parece que el trabajo se podría organizar de otra manera para hacerlo más fácil/simple/rápido?
- 10) Según su consideración, ¿existen categorías internas? Es decir, ¿algunas tareas son más importantes que otras? ¿Por qué?
- 11) En los talleres que trabajó anteriormente ¿se trabajaba de igual manera? ¿Qué cambiaba? ¿Era mejor o peor? ¿Por qué?
- 12) Describa el espacio de trabajo, si hay ruidos, polvo, luz, etc. En el taller que trabaja actualmente.
- 13) ¿Considera que son aptas para el trabajo diario y en grupo? ¿Qué cambiaría o que agregaría? ¿Qué cosas mejoraría del espacio de trabajo? alguna de las que mencionó ¿le afecta a la salud? ¿Tuvo algún problema de salud desde que realiza ese trabajo? ¿cuál?
- 14) ¿Usa guantes o las medidas de protección que indique el convenio?
- 15) ¿Tuvo algún accidente o si se lastimó realizando las tareas? ¿qué pasa en ese caso? por ej. si no puede trabajar por unos días a causa de ello ¿se lo pagan igual? ¿Le cubren las prestaciones médicas? ¿A dónde va cuando tiene un problema de salud por el trabajo, ART? ¿Hospital? ¿Obra social?

- 16) ¿Todos los talleres se dedican a realizar los mismos productos?
- 17) ¿Cómo es la forma de contratación?
- 18) ¿Cómo se decide a quién contratar? ¿Se le pide experiencia? ¿Se hace alguna prueba o no importa la calificación?
- 19) ¿Cómo es la forma de pago? ¿Trabaja de forma registrada (en blanco o en negro)? ¿facturan o tienen recibo de sueldo? ¿tienen aportes? Si están en negro como arreglan vacaciones u otros plus, etc.
- 20) Según su consideración, ¿hay más talleres en blanco o en negro?
- 21) Desde sus comienzos, ¿alguna vez trabajó en un taller que emplee personas registradas?
- 22) ¿Qué consideraciones se emplea para el pago? Es decir, ¿se paga por tipo de tarea, producción, día, hs, etc.?
- 23) Actualmente, ¿sabe cuáles son las estrategias de los empleadores para abrir nuevos talleres?
- 24) ¿Tuvo que aceptar alguna condición de su empleador para permanecer en un taller? X ej. No tener feriados ni francos, trabajar días de semana, trabajar más horas de lo acordado ¿es siempre así o hay algunos momentos? ¿En ese caso se le paga doble u horas extras?
- 25) En caso afirmativo, ¿cuáles fueron algunas de ellas?
- 26) ¿Alguna vez tuvo algún conflicto con su patrón?
- 27) En caso afirmativo ¿Hasta dónde llegó el conflicto? ¿Hubo instancias judiciales?
- 28) ¿Sabe que existe un CCT? ¿Sabe que existe un sindicato? ¿Sabe qué establece el convenio?
- 29) ¿Alguna vez tuvo contacto con el sindicato?
- 30) ¿Qué beneficios le trajo trabajar en esta actividad?
- 31) ¿Desea cambiar de rubro?
- 32) ¿Usted piensa que puede jubilarse con esta actividad?