

TESIS

Las relaciones de género en una empresa de la alimentación en la década de 1990 en Argentina (Caso T.).

Autora: ESTER KANDEL

Presentada en la Maestría de Ciencias Sociales del Trabajo

CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS

UBA

Octubre de 2003

Director de la Tesis: Dr Julio C. Neffa

ÍNDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i>	2
<i>PARTE I</i>	5
I.1. OBJETIVOS DE LA TESIS	5
I.2 MARCO TEÓRICO	6
I.4. EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	24
<i>PARTE II. CONTEXTO MACROECONÓMICO</i>	27
II.1.- LOS PLANES DE AJUSTE ESTRUCTURAL EN LA ARGENTINA EN LA DÉCADA DE 1990.	27
II.2.- EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS POLÍTICAS LABORALES	31
II.3.- EVOLUCIÓN DE LA INDUSTRIA ARGENTINA EN LA DÉCADA DE 1990	43
II.4.- RASGOS DE LA TECNOLOGÍA Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN A NIVEL MUNDIAL	46
II.5.- RASGOS DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN EN EL NIVEL NACIONAL	50
II.6.- LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	63
II.7.- REPRESENTACIÓN GREMIAL: SISTEMA DE RECLAMACIONES COMISIÓN DE RELACIONES INTERNAS	66
II.8.- FLEXIBILIDAD	70
II.9.- MODELOS PRODUCTIVOS	73
<i>PARTE III</i>	
III.1.- ESTABLECIMIENTO MODELO T.	75
III.2. EL PROCESO DE TRABAJO	84
III.3.- RECLAMOS DE LA COMISIÓN INTERNA	92
III.4.- SITUACIÓN DE LA MUJER	96
CONCLUSIONES	110
<i>APÉNDICE</i>	115
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	128

INTRODUCCIÓN

*“Nada debe verse como natural.
Nada debe verse como imposible de cambiar.”
Bertolt Brecht*

El objetivo de este trabajo es indagar las **relaciones de género** en una empresa de la industria de la alimentación en la Argentina, en la década de 1990.

En diferentes ámbitos y épocas, hemos estudiado el tema de las **relaciones de género**, buceando fuentes históricas, que dan cuenta de la opresión de las mujeres¹ y analizamos las relaciones en algunas políticas públicas².

La participación en el movimiento de mujeres, especialmente en los Encuentros Nacionales de Mujeres, nos ha permitido tomar conciencia de la envergadura de los padecimientos de las trabajadoras y la necesidad de buscar los caminos para transformar las diversas situaciones que se plantean. No deja de estremecerme cuando cada 8 de marzo recordamos la matanza de las 129 obreras de la fábrica de Nueva York, por solicitar una jornada de diez horas, descanso dominical e igual salario por igual trabajo.

La década de 1990 nos retrotrajo cien años en algunas conquistas obtenidas, en el campo laboral como consecuencia del plan económico, político y social impuesto. Al mismo tiempo que el tema “mujer y trabajo” fue poco investigado y/o difundido.

El cuestionamiento de la vida cotidiana y la interrogación de lo obvio me conectaron también con las situaciones ya señaladas. Todos estos elementos objetivos me impulsaron a elegir el tema de estudio.

Es sabido que todos los seres humanos, al realizar un abordaje conceptual, tienen fundamentos motivacionales que motorizan el proceso de conocimiento. Es así como en la elección de este tema también confluyeron aspectos personales, el hecho de ser una trabajadora, proveniente de una familia obrera cuyos ideales sostenidos han sido luchar contra la opresión del hombre por el hombre.

La formación académica, en la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (CEA-UBA) contribuyó a proveer de las herramientas conceptuales para analizar las relaciones laborales, y esto integrado con mis saberes previos, me permitió acercarme al objeto de conocimiento.

El mundo de nuestros días, “es la obra maestra de una escuela artística que podríamos llamar el realismo capitalista. En su infinita generosidad, el sistema nos otorga a todos la libertad de aceptarlo o rechazarlo, pero el ochenta por ciento de la humanidad tiene prohibido el ingreso a la sociedad de consumo. Se puede verla por televisión, eso sí: quien no consume cosas, consume fantasías de consumo”, dice el escritor Eduardo Galeano³.

¿Cuáles son los intereses que están en juego en nuestro país? ¿Cuáles son los intereses que están en juego en las principales potencias mundiales?

Mientras se intenta imponer un único mundo posible, en nombre de la *globalización*.

Este término usado con distintas significaciones, por ejemplo, como un hecho del presente, negando la interconexión que hace varios siglos existe entre los países; asociado con la innovación tecnológica, con la conformación de bloques regionales, con la disolución de las fronteras nacionales y también asociado a consecuencias sociales de marginación.

¹ Seminario: historia de las mujeres y relaciones de género. Instituto Joaquín V González

² Presentado en las 2as jornadas de estudio de historias de las mujeres y de género, organizadas por el área de género del Instituto del Profesorado Joaquín V. González.

³ Galeano, Eduardo. *Úselo y Tírelo*, Planeta Bolsillo, 1994.

Mario Rapoport⁴ señala que “El estudio de la historia permite descubrir que la ilusión de lo nuevo debe ser contrastado con ciertos rasgos que aún perduran y que tienen varios siglos de existencia (la articulación de la tendencia a la mundialización con la formación y persistencia de los espacios nacionales; la conexión orgánica entre Estados y mercados) pero, a la vez que cada etapa ha tenido elementos cualitativamente distintos, decisivos en la estructuración de la economía y del sistema internacional”.

Ubicada en el contexto internacional y nacional, se me plantearon preguntas tales como: ¿desde qué punto de vista analizar la situación de las mujeres en una empresa?; ¿cuál es la lógica de las/os trabajadoras/es?; ¿cuál es la lógica de la empresa? ¿cuáles son las interconexiones que existen entre los diversos hechos, situaciones y conflictos que se presentaron?

Así fuimos hilvanando “trozos de información” que daban cuenta de hechos y transformaciones sucedidos en la década noventa, como los planes de ajuste estructural, sus objetivos, apoyos, resistencias y efectos en la población.

Analizamos la división del trabajo en la planta de la empresa, es decir, el conjunto de tareas que realizan los operarios/as, comparándolas con la división de tareas que estipula el Convenio Colectivo de Trabajo N°244/94.

Para ello tuvimos en cuenta la división de tareas entre las de *concepción* y *ejecución*. Dentro de esta división organizativa clásica, ubicamos en particular los puestos de trabajo que ocupan las mujeres en las distintas secciones de la empresa, considerando los siguientes aspectos: áreas de trabajo, tareas, tecnología, horarios, ritmo, perfil del operario/a. En síntesis: características y condiciones generales de trabajo. En la propuesta inicial, nos proponíamos, en las entrevistas, indagar las representaciones que tienen de su tarea las mujeres y nos contactamos con los aspectos visibles e invisibles del rol adjudicado y asumido en el ámbito laboral. Pero dadas las dificultades, que analizamos en el proceso de investigación, esta tarea, queda pendiente.

La Tesis consta de tres partes, cuyos temas son los siguientes:

En la primera parte formulamos los objetivos, exponemos la metodología; a continuación las relaciones de género y la hipótesis que guía nuestro estudio; la segunda parte, se refiere al contexto macroeconómico:

- los planes de ajuste estructural en la Argentina en la década de 1990 y el contexto internacional,
- evolución de la industria argentina,
- los rasgos de la tecnología y la organización del trabajo en la industria de la alimentación a nivel mundial,
- la industria de la alimentación en el nivel nacional,
- la organización sindical,
- el papel de la comisión interna de reclamos,
- caracterización de la flexibilidad laboral,
- los modelos productivos.

Y en la última parte el tema central es la empresa estudiada, su evolución, el proceso de trabajo en la sección envasamiento, los reclamos particulares de la comisión Interna en relación con el proceso de trabajo y la situación de la mujer en la misma.

Acompañan esta presentación una síntesis de la información consultada sobre el tema en los niveles nacional e internacional - destacándose la existencia de jerarquizaciones en los puestos de trabajo a los cuales las mujeres no acceden- textos de la OIT, donde se hacen recomendaciones para revertir la situación de discriminación de la que son objeto las mujeres en la industria de la alimentación.

⁴ *Ibidem*.

Si bien es cierto que en los análisis retrospectivos de un tema, la distancia nos facilita una mayor comprensión de los fenómenos, hay ciertos datos que cambian y que considero relevante actualizar, mediante algunos datos estadísticos:

- ❖ El empobrecimiento de la población: “el 53% de la población (18,5 millones) está por debajo de la línea de pobreza y el 25% es indigente, lo que significa que no llega a cubrir la canasta básica de alimentos.
- ❖ Aumento del número de mujeres jefas de hogar: “hay 2,7 millones de mujeres que mantienen sus hogares. El 28,8% de los hogares de todo el país tiene a una mujer como responsable principal. Es porque mantiene a la familia o gana más que el hombre o se trata de viviendas sin presencia masculina”⁵.
- ❖ La sanción de la Ley 25.673 – Se crea el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, en el ámbito del Ministerio de Salud⁶- abre un camino en el que la mujer va a poder decidir sobre su propio cuerpo, en relación con la prevención de las enfermedades de transmisión sexual y con la decisión de procrear. El financiamiento para la ejecución de este programa es clave, y la información y el acompañamiento profesional son vías adecuadas para las respuestas a los interrogantes y la elaboración de los tabúes y prejuicios que existen en millones de mujeres sobre las relaciones sexuales. El cambio sustancial es que la mayoría de las mujeres van a poder abordar las relaciones sexuales separadas de la procreación.

Para el abordaje del tema de *mujer y trabajo* y, particularmente, *las relaciones de género en una empresa de la alimentación*, he tenido en cuenta a las mujeres y a los hombres como seres humanos en situación, entendiendo sus conductas como emergentes de complejas relaciones sociales y tratando de comprender los obstáculos de diverso orden para acceder al objeto de conocimiento.

Uno de ellos, de gran peso, es **la desocupación**, fantasma que rondaba en la vida de los trabajadores de la empresa seleccionada, y motivo por el cual varios/as operarios/as se negaron a acceder a las entrevistas, presintiendo un inminente despido.

Las resistencias observadas que tuvieron manifestaciones explícitas y otras de carácter implícito, contribuyeron a valorar el proceso de indagación y no sólo el producto.

Desde el punto de vista personal, este proyecto intenta continuar y profundizar el estudio de la situación de la mujer en general en la sociedad y contribuir a su conocimiento; transformar la *cosa en sí en cosa para nosotros*, contribuyendo a la modificación de las relaciones instituidas.

Quiero agradecer a los que colaboraron por medio de entrevistas, asesoramiento y documentación, a la elaboración de esta tesis. Una mención especial es para mi Director de tesis, el Dr. Julio C. Neffa, que también dirige la Maestría de Ciencias Sociales del Trabajo (CEA-UBA) y el CEIL-PIETTE-CONICET, para Graciela Torrecillas, Secretaria técnica de la Maestría, y para María Rosario, miembro de la Comisión Interna de la Empresa T.

⁵ INDEC, septiembre de 2002.

⁶ Publicado el B.O. el 22 /11/02.

PARTE I

I.1. OBJETIVOS DE LA TESIS

El objetivo general que guió la tesis, fue alcanzar mediante un estudio de caso (las relaciones de trabajo en la empresa T.), la comprobación sobre el tratamiento diferencial en cuanto a la valoración (reconocimiento) y la remuneración, que reciben las mujeres por el cumplimiento de las tareas, con respecto a los varones.

De este modo queremos contribuir a la profundización de los estudios de género en el ámbito laboral, porque son insuficientes los realizados sobre este tema en la década de 1990.

Para llevarlo a cabo hemos intentado aproximar un análisis, de la forma cómo operan las diferencias de género en la organización/división del trabajo, e indagamos también los aspectos encubiertos que interjuegan en el acceso a puestos de mayor jerarquía.

Teniendo en cuenta que en la organización existe una división social y técnica del trabajo, tratamos de ver el rol que les cabe a las mujeres en el interior de esta división.

Las políticas de promoción a tareas de mayor jerarquía destinadas a las mujeres, según las categorías establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo.

1.2 METODOLOGÍA

Recurrimos a la metodología cualitativa aplicada a las ciencias sociales, es decir a “procedimientos no matemáticos de análisis que resultan en hallazgos derivados de datos reunidos por una variedad de medios”⁷.

Se incluye:

- información documental a partir de libros y publicaciones sobre las temáticas, más datos secundarios extraídos de fuentes estadísticas primarias o ya elaboradas o interpretadas por autores reconocidos.

- entrevistas a distintos actores de la empresa; en particular, a las trabajadoras. En las entrevistas a éstas, para las que empleamos preguntas que apuntaron a obtener información sobre su historia laboral en la empresa y su percepción de la división sexual del trabajo, con el propósito de reconstruir la trama en la que se basan las relaciones de género.

- el lugar físico donde se realizaron, corresponde a la sede que la empresa tiene en la zona norte de la Provincia de Buenos Aires.

- el lugar donde desarrollan sus tareas y promover una interacción comunicativa, empleando su propio lenguaje. Como entrevistadora, estuve implicada y fui una participante activa.

Consideramos conveniente realizar más de una entrevista a la misma persona, para completar a través de varios testimonios su trayectoria laboral y permitir que exprese las representaciones que tiene de sí en su desempeño como operaria. Redacté un cuestionario para que las/os trabajadoras/es lo completen, dadas sus dificultades para disponer del tiempo destinado a las entrevistas.

Seguidamente se realizó un trabajo personal de interpretación de los significados emitidos por las protagonistas en relación con el lugar, las personas, los grupos y la institución. Asimismo, la lectura de documentación de la empresa, del Convenio Colectivo de Trabajo y de publicaciones de las organizaciones gremiales sirvieron para completar la interpretación de los hechos observados.

⁷ Forni, Floreal. Estrategias de recolección y estrategias de análisis en la investigación social. Publicado por CEIL-PIETTE

Finalmente en el análisis del proceso de investigación, ya que toma en cuenta que este trabajo no es sólo un producto, sino que alberga logros y obstáculos, “el lenguaje es, a la vez, un recurso y una creación, una forma de reproducción y de producción del mundo social”⁸. Por lo tanto el criterio adoptado consistió en considerar primordialmente la perspectiva desde la cual las protagonistas enunciaban sus respuestas, sobre los siguientes aspectos:

- a) Población: trabajadoras de la Empresa T. y estratégicamente operarias de la sección Envasamiento, donde se concentra el mayor porcentaje de población femenina.
- b) Áreas de análisis: el lugar que ocupan las mujeres en la división/organización del trabajo en esa empresa, la representación que tienen de sí mismas y su tarea.
- c) Fuentes de datos o de información.

1. Recolección de datos

- a) Por informantes claves en la empresa, el sindicato y la Comisión de Relaciones Internas, obtuvimos lo siguiente:
 - cómo se efectúa la división del trabajo;
 - cuál es la política de reclutamiento y de promoción del personal.
- b) Mediante una observación directa de la empresa, previamente autorizada, los aspectos focalizados fueron:
 - Tecnología informatizadas;
 - tipos de tareas;
 - categoría de género de quienes ocupan los puestos de trabajo.
- c) Las trabajadoras entrevistadas respondieron sobre dichos temas.

2. Analizamos los textos de las entrevistas

I.2 MARCO TEÓRICO

El marco teórico abarca múltiples aspectos, que da cuenta de la complejidad del tema central, las relaciones de género. La interconexión entre los fenómenos, nos lleva a abordar temas que tienen íntima relación con nuestro objeto de estudio.

Algunos temas son de carácter general como la división sexual del trabajo en la sociedad, y más precisamente precisamos la división sexual del trabajo como constitutiva de las relaciones laborales.

El concepto de relaciones de género, como construcción social y cultural, permite interrogar los hechos y desentrañar sus contradicciones.

Las décadas 1980-1990 marcaron un nuevo status en la incorporación de la mujer al trabajo, por la significación que cobra la introducción de nuevas tecnologías.

Asimismo, hizo falta abordar otros temas tales como la segregación ocupacional; las diferencias salariales entre hombres y mujeres; las exigencias del trabajo prescripto y las re-

⁸ Vasilachis de Gialdino, Irene. *Cuadernillo N°1*, CEIL.

percusiones en los trabajadores; las aportaciones para la comprensión y prevenciones de patologías, es decir las enfermedades ligadas al trabajo, y finalmente la relación entre calificaciones profesionales y educación.

a.- *División sexual del trabajo*

Veamos primeramente el complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital.

La división sexual del trabajo tiene sus orígenes en el ámbito familiar. Se instituye con el desarrollo cada vez más complejo de las sociedades. Tal como lo dicen Hirata y Kergoat⁹: “La división del trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la división social del trabajo. Desde un punto de vista histórico, se observa que la actual estructuración de la división sexual del trabajo (trabajo asalariado/trabajo doméstico, fábrica-oficina/familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, y que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico (de paso advertimos que este concepto de ‘trabajo doméstico’ no es ni a-histórico ni transhistórico; por el contrario, su aparición está fechada históricamente). Del nacimiento del capitalismo al período actual, las modalidades de esta división del trabajo entre los sexos, tanto en el salariado como en el trabajo doméstico, evolucionan en el tiempo de manera concomitante con las relaciones de producción (...)”¹⁰.

Durante miles de años, el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente “cosa de hombres”, mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres. La incorporación de éstas al ámbito laboral se dio, entonces, en condiciones desiguales, en situación de desempleo, percibieron así salarios inferiores, por falta de experiencia y por la oposición de los hombres a que “sus lugares” fueron ocupados por ellas. Estas relaciones desiguales se desarrollaron consagrando un **sistema** desigual. Coincidimos que la opresión de la mujer trabajadora es doble.

La sociedad patriarcal¹¹ estableció los roles que deben asumir las mujeres en el seno de la familia: consideradas como seres inferiores, su misión fundamental ha sido la procreación y la realización de las tareas domésticas¹².

Estas relaciones de género **preexistentes** son incorporadas y recompuestas en la relación capital-trabajo. Marta Roldán¹³ refiriéndose al cambio en la organización productiva del fordismo al ohnismo, afirma que “la subordinación del género femenino en las prácticas y representaciones de la organización del trabajo industrial (y en general en toda práctica de trabajo) no ha desaparecido, sino que continúa y posiblemente se haya exacerbado en el transcurso del *pasaje*”,

⁹ Hirata, Helena y Kergoat, Daniele. *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile) y PIET-TE del CONICET (Argentina), julio de 1997.

¹⁰ Ver anexo.

¹¹ Beauvoir, Simone de. *El segundo sexo*, Vol. II, Ediciones Cátedra –Universidad de Valencia, 1999. En la pág. 386 señala que “la sociedad patriarcal ha dado a todas las funciones femeninas la imagen de una servidumbre”.

¹² La legislación instituyó la dependencia de la mujer respecto del hombre y consignó el “temor reverencial” que ésta le debía. Las primeras modificaciones tuvieron que ver con control del patrimonio. De ahí que se producen modificaciones que tienen que ver con la herencia del hombre y de la mujer.

¹³ Roldán, Marta. *¿Globalización o Mundialización?*, Flacso – Eudeba –Universidad Nacional de la Patagonia- Delegación Trelew, julio de 2000.

La división técnica del trabajo y las relaciones de género en el interior de las organizaciones productivas son un reflejo de las relaciones sociales. La división genérica del trabajo cobra su materialidad en el seno de las empresas y constituye la “causa principal de la enorme brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial”¹⁴.

En la sociedad capitalista, la mujer se incorpora a la producción en forma contradictoria. Por un lado, es requerida por sus habilidades manuales, y por otro, retribuida con salarios inferiores. Y esta incorporación tiene lugar en el marco de una lucha permanente, principalmente por la cuestión de la doble jornada y el cuidado de los niños/as.

Por otra parte, la discriminación continúa al ser desplazada por la incorporación de tecnología informatizada y al verse impedida de acceder a puestos de mayor jerarquía, precisamente por su condición de mujer.

A la pregunta sobre los vínculos entre los hombres y las mujeres dentro de la familia, y en particular con respecto al trabajo, M. A. Barrere-Maurisson¹⁵ responde: “Se trata entonces de concebir a la familia¹⁶, con relación al trabajo, no como lugar de lo privado o de lo biológico, sino como un lugar donde se expresan varios vínculos sociales, en particular entre los sexos y con respecto al trabajo. Éste es el principio de la división sexual del trabajo”.

En la actualidad, el derecho a la igualdad de oportunidades¹⁷ entre hombres y mujeres es considerado en todos los planos de la vida social. En el ámbito laboral es aceptado por los gremios y esta aceptación se encuentra plasmada en los convenios colectivos de trabajo.

Sin embargo, los roles tradicionales instituidos por la sociedad siguen vigentes, con mucho peso, y siguen existiendo obstáculos en el desarrollo laboral de la mujer.

Enfocaremos pues conjuntamente las relaciones sociales de producción y de reproducción, es decir, abordar simultáneamente las relaciones de sexo y las relaciones de clase.

En síntesis, podemos afirmar que la división sexual del trabajo es constitutiva de la división social, y que el trabajo en la esfera pública está interconectado con la esfera privada, especialmente con la reproducción.

El sistema de representaciones¹⁸ creado en las prácticas de miles de años es reactualizado permanentemente a pesar de los cambios operados en el ámbito laboral. En la actualidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es reconocida legalmente en los aspectos más generales y progresivamente en el ámbito laboral. Sin embargo, aunque la mujer se ha incorporado en la mayoría de las tareas tradicionalmente destinadas a los hombres y públicamente se sostiene que la función reproductora no entra en contradicción con la producción, la investigación nos llevó a constatar que prevalecen desigualdades en su protagonismo.

División técnica y social del trabajo

La división social y técnica del trabajo que surge de su organización puede ser impuesta, asignada o negociada con quienes van a ejecutar las tareas. Asimismo, los requerimientos del puesto de trabajo pueden o no estar de acuerdo con las calificaciones profesionales de los/as trabajadores/as, sus intereses, deseos o aspiraciones. Esta división social y técnica del

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Barrere-Maurisson, Marie-Agnes. *La división familiar del trabajo. La vida doble y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE-CONICET), febrero de 2000.

¹⁶ Polemiza con Levi-Strauss (1986) cuando éste afirma que “la familia es dual por naturaleza, basada en necesidades biológicas (...) y sometida a su vez por obligaciones de orden social”.

¹⁷ Ver anexo.

¹⁸ Ver anexo.

trabajo está atravesada, a su vez, por la división sexual del trabajo, siendo constitutiva de la relación laboral.

La división técnica del trabajo se refiere a la mayor o menor parcelación de las tareas¹⁹, y asigna a cada trabajador en su propio puesto de trabajo la realización de un ciclo operatorio que debe cumplirse en un tiempo dado. Según como sea el proceso de trabajo predominante, su división técnica será más o menos intensa.

En términos generales, Helena Hirata afirma la existencia de “una dimensión sexuada de la flexibilidad que atraviesa los modelos estudiados. (...) En algunos casos, coexisten dos sectores: uno flexibilizado (masculino), el otro taylorizado (femenino). Un ejemplo son las empresas donde la rentabilidad requiere automatizar sólo la producción propiamente dicha; la manutención y el acondicionamiento -sectores femeninos- siguen siendo taylorizados. (...) En otros casos, todos los sectores -masculinos y femeninos- han sido alcanzados por la modernización, pero de manera bien diferente en cuanto al espíritu y en cuanto a los resultados. Se establece, para los hombres, una real política de reprofesionalización del trabajo: integración de las funciones de producción y de mantenimiento, que se traduce en la creación de nuevos senderos de formación profesionales acompañados por formaciones que califican y terminan con un diploma (...). Pero lo que es seguro es que la flexibilidad para lo femenino se piensa según una axiomática diferente”²⁰.

Por su parte, Marta Roldán sostiene que el taylorismo no está muerto: “Lo que es un mito es la creencia en que la flexibilidad se aplica indiferentemente a los obreros y a las obreras. Muy por el contrario, de aquí en adelante están situados dos modelos, en estrecha conexión con la división sexual del trabajo: para los varones, las nuevas formas de autonomía cooperativa; para las mujeres, las formaciones en el puesto de trabajo y la polivalencia mal paga, asociadas al frecuente recurso a la movilidad forzada y a una multiplicación de los contratos de duración limitada.

La fábrica constituye, en suma, un ámbito no sólo de creación y parcial reproducción de relaciones de clase, sino un contexto importante de recreación y potencial confrontación de clivajes genéricos. Es posible, entonces, coincidir con Cockburn, en que la cuestión genérica en la esfera fabril no se limita a la separación de puestos de trabajo y a la desigualdad salarial, ya de por sí muy aguda, sino que alude también a la construcción simultánea de enclaves masculinos entre las ocupaciones, los espacios donde los hombres jóvenes trabajan y aprenden a ser hombres, y de guetos complementarios femeninos, carentes de futuro, advirtiéndose muy poca movilidad transfrontera entre ambos”.

El testimonio estadístico sintetiza estas reflexiones: “de 1962 a la actualidad, obreros y obreras observan que su calificación sigue movimientos inversos, mientras que las calificaciones superiores (obreritos calificados de tipo industrial, en particular) se masculinizan, las categorías de obreros no calificados se feminizan aún más”²¹.

b.- Discriminación

Para abordar el fenómeno discriminación de la mujer en el ámbito laboral, es preciso definir en primer término el concepto de **relaciones de género**.

Se parte de considerar que los hombres y las mujeres son seres interdependientes, cuya base material orgánica necesita su interconexión. Concebidos como seres en situación, sus conductas se desarrollan en un tiempo y un espacio determinados. Las relaciones de género

¹⁹ Neffa, Julio César. ¿Qué son las condiciones y medio ambiente del trabajo? Editorial Humanitas, 1988.

²⁰ Helena Hirata; op. cit.

²¹ Fuente: *Donnés Sociales*, INSEE, 1990. Citado por Helena Hirata.

expresan relaciones sociales creadas por los seres humanos, y son estas mismas relaciones las que han instituido roles específicos²² para uno y otro sexo.

El género, dice Reyna Pastor²³, “es una construcción social y cultural sostenida por instituciones. Esta institucionalización normatiza y sostiene la diferenciación elaborada sobre un constructo, es decir, sobre un hecho cultural-social, que diferencia ‘lo masculino’ de ‘lo femenino’ o el papel de lo femenino y el de lo masculino. La relación entre los sexos no es, por lo tanto, un hecho natural sino una interacción social construida y remodelada incesantemente. Aunque genere instituciones que la sostienen es una relación históricamente cambiante y dinámica”.

Desde esta perspectiva, el concepto trabajo fue cuestionado -ampliando el radio de análisis y no restringiéndolo al campo de las relaciones mercantiles- y la tarea doméstica reconocida como trabajo no remunerado.

Avalando este proceso de deconstrucción/construcción, H. Hirata y D. Kergoat afirman que: “la división sexual del trabajo, si bien se arraiga en la asignación prioritaria de las mujeres al trabajo doméstico, no puede, en ningún caso, ser considerada sólo operativa en lo que se refiere a las mujeres, al trabajo doméstico, la esfera de lo privado o la de la reproducción. Por el contrario, se trata de una problemática (y no de la apertura de un nuevo campo regional) que atraviesa y da sentido al conjunto de las relaciones sociales recubierto por el concepto de división social del trabajo”²⁴.

La revisión de estas nociones y consecuentemente sus prácticas supone, entonces, abordar conflictos de distinto orden: “La expresión ‘relaciones de género’ implica: contradicción, antagonismo, lucha por el poder, resistencia a considerar que los sistemas dominantes (capitalismo, patriarcado) son totalmente determinantes y que las prácticas sociales son un reflejo de estas determinaciones. En resumen, lo importante de la noción de relación social -definida por el antagonismo entre grupos sociales- es la dinámica que reintroduce, lo cual

²² ¿Qué aprendimos?: “Las niñas juegan ‘a la mamá’ y los niños ‘a los oficios’, en el picnic ellas preparan una rica ensalada mientras ellos juntan ramitas para hacer fuego, ellas acunan a sus muñecas y ellos fabrican un barrilete y así, jugando, jugando, llegan a ser grandes. Y cuando se casan, ellas quedan felices en casa cocinando, lavando, planchando, remendando ropa, esperando el regreso de ellos, que han salido contentos a buscar con suerte, y por suerte son los más. Son pocas las que, además de cuidar de la casa y de los niños, han de salir a trabajar. Son las pobres viudas con hijos pequeños, o las que son el único sostén de unos padres viejos. Ellas no salen contentas; con sus manos amoratadas por el frío lavan y planchan para ‘afuera’ y con los ojos enrojecidos y cansados de coser a la luz mortecina de una vela, el alba las encuentra inclinadas sobre la costura que han de entregar por la mañana. Estas desdichadas consiguen el pan, sí, pero con enormes sacrificios. El trabajo es, para ellas, la dolorosa respuesta a la extrema necesidad, para ellos es un derecho”. Vainerman, Catalina y Raijman, Rebecha B. *La división sexual del trabajo en los libros de lectura de la escuela primaria argentina: un caso de inmutabilidad secular*, Cuadernos de CENEP, N°32, mayo de 1984.

²³ Pastor, Reyna. “Mujeres, género y sociedad”, en *La mitad del País* (Compilación), Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1994. “Por influencia de las ciencias sociales anglosajonas, especialmente, es que se ha desarrollado en esos análisis un enfoque sexuado; se introdujo en ellos la dimensión de la relación entre los sexos, el gender de los norteamericanos (genre, genere, Geschlecht o el género). Por lo que género (en una acepción a todas luces inadecuada académicamente, pero impuesta por contaminación idiomática) es una construcción social y cultural que se articula a partir de definiciones normativas, de lo masculino y de lo femenino, las que crean identidades subjetivas y relaciones de poder, tanto entre hombres y mujeres como en la sociedad en su conjunto”.

²⁴ Hirata, Helena y Kergoat, Daniele; op. cit.

equivale a situar en el centro del análisis la contradicción, el antagonismo entre **grupos sociales** y el hecho de que sin duda se trata de una contradicción viva, perpetuamente en vías de modificación, de recreación”²⁵.

En el ámbito laboral, el antagonismo y la disputa se dan principalmente entre los poseedores del capital y los que sólo poseen su fuerza de trabajo, pero también existen conflictos entre miembros del género masculino y miembros del género femenino.

Acerca de la relación género-clase existen fundamentalmente dos posiciones:

- 1- La que considera que en la relación género-clase, esta última es el aspecto principal, en tanto la producción social es de apropiación individual. La eliminación de los explotadores creará mejores condiciones para seguir peleando por la verdadera libertad de la mujer.
- 2- La que se niega a establecer una jerarquía entre esas relaciones sociales. Dice Helena Hirata: “para mí, no existe un frente principal ni un enemigo principal. Una relación social no puede estar más viva que otra; existe o no existe”.

Según Marta Roldán “el control del músculo o de una mayor resistencia física, de las herramientas y máquinas claves y, actualmente, de los saberes técnicos con base electrónica por parte de los hombres, constituye un mecanismo crucial en la construcción de la DGT (división genérica del trabajo) expresada en la fábrica, pero también a nivel social más general”²⁶.

La contradicción *inclusión-exclusión*, en general, se resuelve favoreciendo al hombre. Se puede observar, como lo señala el Dr. Neffa²⁷, que “las mujeres sufren una desventaja relativa en términos de empleabilidad; a igual edad y similar nivel de calificaciones, el empresario preferirá contratar a un hombre pues, al no tener derecho a licencias especiales (reservada para las esposas y madres) se espera que trabaje durante más tiempo para la empresa, maximizando los beneficios futuros”. Esta situación se agrava en los períodos de crisis, pues al contar muchas de ellas con bajas calificaciones profesionales, se ven desfavorecidas para su inserción en el ámbito laboral.

Sin embargo, surge un interrogante con respecto al uso de mano de obra femenina, que vale la pena indagar: ¿por qué, en determinados puestos de trabajo, resulta más redituable el empleo de mujeres que de hombres?

Uno de los argumentos es que las mujeres “estarían dotadas de determinadas habilidades ‘naturales’, capacidades innatas y rasgos de personalidad distintos a los de los hombres. Esto es, las mujeres naturalmente poseerían una alta habilidad manual, serían dóciles, disciplinadas y contarían con la personalidad más adecuada para realizar los trabajos más tediosos, repetidos y monótonos. Aquellos atributos son productos de la socialización de género, del entrenamiento o aprendizaje que las jóvenes recibieron de sus madres o familiares mujeres y en tareas socialmente definidas como ‘naturales de la mujer’ (...)”²⁸, señala Roldán.

Existe un aspecto común en la división del trabajo, tanto en el orden público como en el privado, que es la división sexual del trabajo. Esto supone una relación dialéctica entre ambos conceptos, ya que, en el seno de la familia constituida, se garantiza la reproducción de la

²⁵ *Ibíd.*

²⁶ Roldán, Marta; *op. cit.*

²⁷ Neffa, Julio C. (coord.); Panigo, Demián y Pérez, Pablo. *Actividad, empleo y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad- Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE- CONICET), febrero de 2000.

²⁸ Roldán, Marta; *op. cit.*

misma, la de los individuos en tanto agentes productores y reproductores, y la de la propia fuerza de trabajo. El reconocimiento de esta relación entre la esfera familiar y la esfera de la producción ha sido expresado como “principio de articulación entre estructuras cuyos elementos son en parte interdependientes, y que proviene de hecho de las esferas soporte de la vida familiar”²⁹.

Caracterización de la inserción laboral de la mujer en las décadas 1980 /1990

Existe un hilo conductor para considerar la problemática de la mujer en la esfera pública, especialmente en el mercado laboral, desde su incorporación a éste en el período de la Revolución Industrial, donde quedaron esbozadas las contradicciones entre el capital y el trabajo, y entre los hombres y las mujeres.

“Aquel instrumento gigantesco creado para eliminar trabajo y obreros se convertía inmediatamente en medio de multiplicación del número de asalariados, colocando a todos los individuos de la familia obrera, sin distinción de edad ni sexo, bajo la dependencia inmediata del capital. Los trabajos forzados al servicio del capitalista vinieron a invadir y usurpar, no sólo el lugar reservado a los juegos infantiles, sino también el puesto de trabajo libre dentro de la esfera doméstica, y a romper con las barreras morales, la órbita reservada incluso en el mismo hogar”, señala Marx³⁰. Y agrega: “Al abrir las puertas de las fábricas a las mujeres y los niños, haciendo que éstos afluyan en gran número a las filas del personal obrero combinado, la maquinaria rompe por fin la resistencia que el obrero varón imponía aún, dentro de la manufactura, al despotismo del capital”³¹.

El perfil de la mujer, entonces, con sus cualidades particulares, fue “valorado” para ponerlo al servicio del modo de explotación capitalista³². Su protagonismo en la lucha por

²⁹ Barrere-Maurisson, Marie-Agnes; op. cit.

³⁰ Marx, Carlos. *El capital*, Tomo 1, Capítulo 13, Cartago, 1956. En la pág.316, Marx cita a pie de página lo siguiente: “Durante la crisis algodonera que acompañó a la guerra norteamericana de Secesión, el gobierno inglés envió a Lancashire, Cheshire, etc., al Dr. Edward Smith, para que informe acerca de las condiciones sanitarias de los obreros de esta industria. En este informe se dice, entre otras cosas: ‘Desde el punto de vista higiénico, la crisis, aún prescindiendo de todo lo que supone desterrar de los obreros la atmósfera de la fábrica, tiene muchas otras ventajas. Las mujeres obreras disponen ahora de tiempo necesario para dar el pecho a sus niños, en vez de envenenarlos con Godfrey’s Cordial (una especie de narcótico). Disponen de tiempo para aprender a cocinar. Desgraciadamente, el vagar para dedicarse a las faenas de la cocina coincidía con unos momentos en que no tenían qué comer’. Pero basta con lo dicho para observar cómo el capital usurpa en su propio provecho hasta el trabajo familiar indispensable para el consumo. La crisis a la que nos referimos se aprovechó para enseñar a las hijas de los obreros a coser en las escuelas. ¡Fue necesario que estallase en Norteamérica una revolución y se desencadenase una crisis mundial, para que aprendiesen a coser unas muchachas obreras, cuyo oficio consistía en hilar para el mundo entero!”.

³¹ *Ibidem*; pág.322.

³² *Ibidem*. Marx cita la opinión de un fabricante: “Mr. E., fabricante, me informó que en sus telares mecánicos empleaba exclusivamente mujeres, dando preferencia a las casadas y sobre todo a las que tenían en casa una familia que vivía o dependía de sus salario, pues éstas eran muchos más activas y celosas que las mujeres solteras; además, la necesidad de procurar a su familia el sustento las obligaba a trabajar con mayor ahínco. De este modo, las virtudes características de la mujer se invierten en perjuicio suyo: toda la pureza y la dulzura de su carácter se convierte en instrumento de tortura y esclavitud”. (Ten Hours Factory Bill. The Speech of Lord Ashley, 15th march, Londres, 1844. P20).

revertir esta situación se vio reflejado en la legislación general y laboral, y, fundamentalmente, en la vida cotidiana, donde fueron cambiando sus condiciones de vida, no exentas de contradicciones.

El nuevo status de la mujer y su incorporación al trabajo

En los estudios sociológicos de las décadas 1980/1990, la variable “mujer” ocupa un lugar destacado. Por un lado, se verifica una significativa heterogeneización³³ del trabajo, expresada también por la creciente incorporación de contingentes femeninos al mundo obrero; se incorporó al sector femenino y se excluyó a los más jóvenes y a los más viejos, por lo tanto, podemos inferir que, en términos generales, se produjo un proceso de mayor heterogeneización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora.

Según Helena Hirata, el 20% de las mujeres en el Japón, en 1980, trabajaba en tiempo parcial y en condiciones precarias. Por otra parte, exceptuando algunos países como Suecia, Dinamarca y Finlandia, se observaron menores tasas de sindicalización en la población femenina. El sindicalismo encontró dificultades para incorporar a las mujeres, a los empleados de oficina, a los que trabajan en sectores de servicios mercantiles, a los empleados de las pequeñas empresas y a los trabajadores de tiempo parcial.

La situación de la mujer en relación con su incorporación al trabajo puede sintetizarse del siguiente modo: en primer lugar, se constata una demanda social más general relacionada con su nuevo status, lo que da lugar a que una serie de funciones y tareas que antes eran realizadas por las mujeres, adquieran ahora una proyección organizativa diferente (comida, cuidado de niños y ancianos, cuidado de la casa, atenciones personales, etc.)³⁴. De ahí la fuerte expansión de los sectores ocupacionales que tienen que ver con este tipo de tareas, en cierta conexión también con una mayor demanda de cuidados personales y de mejora de la calidad residencial. En concreto, según las proyecciones del *Bureau of Labor Statistics* de los Estados Unidos, de las veintisiete ocupaciones con una demanda más fuerte desde 1986 hasta el año 2000, un 36% de los puestos de trabajo previstos corresponden a actividades que pueden ser catalogadas como ocupaciones de sustitución del rol doméstico de la mujer.

Por otro lado, en su conjunto, la evidencia empírica disponible demuestra que durante la década del ochenta, el mayor volumen de nuevos empleos en los sectores no agrícolas ha sido ocupado por mujeres, produciéndose incluso reducciones en el número efectivo de empleos para hombres en países como Francia e Inglaterra, con proporciones muy bajas de incremento en Alemania, Suecia o Estados Unidos.

Si tenemos en cuenta que la generación de un buen número de trabajos en el sector servicios ha sido estimulada indirectamente por la incorporación de la mujer al trabajo (con la expansión de los “trabajos de sustitución doméstica”), podría ocurrir que algunos países se estén aproximando ya a un punto de “saturación” de esta tendencia, lo que influirá en la desaceleración en el crecimiento del sector servicios.

En la Argentina, J. Schvarzer³⁵ ha hecho la siguiente observación: “otra causa apreciable de la mayor oferta de trabajo fue la entrada de las mujeres en una proporción muy superior a la previa. La tasa de actividad femenina pasó del 27% al 40% en esa década, cambio que ‘explica’ las dos terceras partes del aumento de la tasa de actividad total. La mayor parte de

³³ Antunes, Ricardo. *¿Adiós al trabajo?*, Cap.2: “Metamorfosis del trabajo”, Editorial Antídoto, 1999.

³⁴ Tezanos, José Félix. “Transformaciones en la estructura de clases en la sociedad tecnológica avanzada”, *Revista de Debate político*, Fundación Sistema, 1992.

³⁵ Schvarzer, J. “Implantación de un modelo económico. La experiencia argentina entre 1975 y 2000”, publicado por la Cátedra “Relaciones del trabajo”, de Palomino, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

las oferentes se concentró en el grupo de edad mayor a 45 años. Este cambio es sustancial, aunque una parte responde a las modificaciones ocurridas en la recopilación de los datos, cuyos resultados exageran el incremento real aunque no la tendencia observada”³⁶.

Al comparar la PEA masculina con la femenina se ha registrado que ésta se incrementa tanto en los momentos depresivos (para completar ingresos familiares) como en los de expansión del ciclo económico (atraída por el crecimiento y las expectativas favorables).

La desigualdad en el empleo es un hecho registrable en muchos documentos. Elegimos este texto de la OIT³⁷, pues a la vez que describe la problemática realiza sugerencias para superarla:

“Para las mujeres, la enseñanza y la formación pueden desempeñar una función capital al permitirles aprovechar las oportunidades que ofrece el cambio económico mundial y salvar el obstáculo de la desigualdad en el mundo del empleo. Como son hoy en día el grueso de la nueva población activa disponible en muchos países, la eficacia de los sistemas de formación en lo que se refiere a satisfacer mejor sus necesidades es indispensable para crear una población activa nacional competitiva y promover la igualdad de oportunidades.

“Es imprescindible tener muy presentes las obligaciones familiares que repercuten en el trabajo y la formación de las mujeres. La disponibilidad de guarderías y de otros servicios familiares permite a las mujeres dedicar su tiempo y su energía a la adquisición de calificaciones; y al facilitar su permanencia en el mercado de trabajo, la formación les resulta más atractiva.

“Las oportunidades de formación de por vida, al margen de la empresa, pueden ayudar a las mujeres a esquivar la celada de una calificación baja, debida a la segregación imperante en los puestos mal pagados del mercado de trabajo. El establecimiento de una certificación de las calificaciones reconocida en el plano nacional puede ser especialmente fecundo para mantener el valor de las calificaciones en el caso de las mujeres que tienen que entrar y salir de la población activa por motivos familiares.

“La legislación contra la discriminación, los programas de promoción de la igualdad de oportunidades y las medidas de discriminación positiva pueden contribuir poderosamente a obviar las prácticas que privan a las mujeres de la igualdad de acceso a la formación en la empresa e impiden la plena utilización de sus calificaciones.

“Procede muy especialmente mejorar el acceso de las mujeres a la formación en ciertas profesiones fundamentales, como son las tecnologías de la información y de la comunicación, que constituyen la base de muchas industrias dinámicas y de crecimiento rápido, en las cuales no abundan las mujeres. Se debería promover la formación económica y financiera de la mujer, para incitarla a montar y dirigir empresas. Por último, es imprescindible un mayor acceso a la formación técnica y administrativa en la propia empresa, para que las mujeres pasen a ocupar puestos más importantes y de mayor responsabilidad

“Los servicios de empleo deben velar porque una política laboral activa no excluya a las mujeres de los programas de formación o de readaptación profesional destinados a los desempleados. Se ha observado una desigualdad muy pronunciada en el acceso de las mujeres desempleadas a la formación en muchas economías en transición, en las cuales suponen una proporción excesiva de los trabajadores despedidos a causa de la supresión de los puestos de trabajo.”

³⁶ Las cifras contienen problemas por razones metodológicas y sólo pueden tomarse como indicadores de tendencia, dado que no se dispone de elaboraciones adecuadas de los resultados del censo de 1991.

³⁷ Informe sobre el empleo en el mundo: “Adaptación de la formación a la nueva situación”, OIT 3, 1998-99.

Asimismo, la OIT ha hecho un análisis sobre los rasgos predominantes en la industria de la alimentación en las décadas que nos ocupan, y ha propuesto sugerencias particulares para las mujeres que trabajan en la misma, tema que desarrollamos en otro apartado de este trabajo.

Nuevas tecnologías y división sexual del trabajo

Resulta relevante para comprender el proceso de trabajo y la inserción de la mujer, en el período en que se han desarrollado nuevas tecnologías, conocer como fue ese proceso en diferentes países.

A partir de investigaciones realizadas en este terreno, H. Hirata y D.Kergoat³⁸ afirman: “Una comparación del material de las encuestas sobre las nuevas tecnologías y la división sexual del trabajo, realizadas en Europa (...) nos permite concluir que las innovaciones tecnológicas en Europa provocan acciones de formación y de recalificación, aunque limitadas a ciertos sectores o puestos de trabajo, que no se observan casi nunca en los países llamados subdesarrollados del continente latinoamericano (...)”.

Acercas de la división sexual del trabajo, las mismas autores señalan que “(...) las mujeres obreras no sólo eran más explotadas que sus colegas masculinos, sino que lo eran de forma diferente, y aparecía muy pronto a quien quisiese observar que, por sí solo, el lugar en las relaciones de producción era incapaz de dar cuenta de la realidad, como tampoco el lugar ocupado en las relaciones de clase bastaba para comprender la autonomía de sus prácticas sociales. Para hacer esto, era necesario tomar en cuenta de manera sistemática el hecho de que varones y mujeres componían grupos opuestos en las relaciones sociales, las relaciones sociales de sexo”³⁹.

Las autoras registran una inversión de tendencia: entre 1968 y 1975, la proporción de mujeres en la industria había aumentado (habían provisto el 53% del aumento de la categoría “obreros”). Entre 1982 y 1989, decrece esta proporción (de 23,5% a 19% exactamente). Y este movimiento debe ponerse en relación con el hecho de que, paralelamente, el número de mujeres activas aumentó regularmente. En el comienzo de la década del noventa, es necesario pensar simultáneamente en términos de proceso de creciente masculinización del sector industrial y de redespiegue de la mano de obra femenina en el nivel de la sociedad global.

Factores que explican la segregación ocupacional

Sobre este tema, Katherine Terrel⁴⁰, en su artículo “Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres”, señala que “la distribución de las mujeres en las distintas categorías ocupacionales es una determinante importante de la disparidad salarial en función del sexo, porque la concentración de mujeres en un número limitado de categorías contribuye a rebajar los salarios en ellas. De ahí la necesidad de comprender claramente la razón de que tantas ocupaciones estén ‘reservadas’ a los hombres, para poder explicar la situación inferior de la mujer en el mercado de trabajo urbano. ¿A qué se debe esa pauta de segregación ocupacional y qué factores tienen que tomar en consideración los responsables políticos con objeto de cambiarla? Para poder contestar esta pregunta, es preciso tener presentes los costos y los beneficios, considerándolos desde los puntos de vista de los trabajadores y de

³⁸ Op.cit.

³⁹ Op. cit.

⁴⁰ Profesora auxiliar de Economía en la Graduate School of Public and International affairs, de la Universidad de Pittsburgh. Trabajo publicado en la *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 112, N°1, 1993.

los empleadores, o sea, en las vertientes de la oferta y la demanda del mercado. (...) Desde la oferta al intentar indagar las causas de que los salarios femeninos sean más bajos, y de la desigualdad de su distribución entre las ocupaciones, se parte a menudo del principio de que los costos de oportunidad de las tareas caseras tienden a limitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como el volumen de capital humano (instrucción) que invierten con esos fines. Se afirma esencialmente que pensando en la maternidad y en la crianza de los hijos, las mujeres invierten menos en educación y escogen ocupaciones compatibles con tales cometidos, esto es, que no las obliguen a trabajar horas extraordinarias, a viajar, a dedicar mucho tiempo a la formación, etc., o que sancionen su poco apego al trabajo. (...) desde el punto de vista de la demanda, la concentración de las mujeres en unas pocas ocupaciones significa que su curva de oferta de trabajo en esas categorías se inclina hacia la derecha más de lo normal. Al aumentar la oferta de mano de obra en esas categorías es normal encontrar empleadores que ofrezcan salarios más bajos, ya sea a los hombres y a las mujeres, en cuyo caso no habrá una discriminación manifiesta en función del sexo, o bien únicamente a las mujeres, lo cual sí constituirá una discriminación. Será preciso indagar entonces si los empleadores, por el motivo que sea, tienden a colocar a las mujeres en ciertas ocupaciones, provocando con ello un fenómeno de ‘hacinamiento’. (...) Los empleadores aseguran que el embarazo, el alumbramiento y la crianza de los hijos pequeños implican varios costos directos e indirectos para ellos. Son renuentes a contratar mujeres por considerar que son menos productivas durante el embarazo; no quieren afrontar el problema de tener que sustituirlas durante la licencia por maternidad, para evitar discontinuidades; temen que las mujeres no vuelvan a trabajar después de dar a luz, etc. Además de los costos derivados de una productividad más baja, hay también costos monetarios, impuestos habitualmente por el Estado en forma de una legislación laboral de carácter protector”.

Diferencias salariales entre hombres y mujeres

Si nos remitimos a la experiencia internacional, constatamos que “en cuanto a la diferencia entre salarios masculinos y femeninos en la industria, tiende a reducirse muy lentamente. En cada nivel de calificación, los obreros varones están mejor remunerados y la diferencia se profundiza con la calificación: en el nivel 1, los hombres perciben 13% más que las mujeres, contra 22% en el nivel 7 (el más alto)”⁴¹.

Este tema no es tomado en cuenta por los sindicatos, pues éstos continúan pensando en una clase obrera masculina y las diferencias de sexo son concebidas como especificidades y no como una división fundamental que estructura en su constitución a la clase obrera.

Es significativo el aporte en este tema de Marta Roldán cuando en su tesis dice: “El argumento principal es que la DGT⁴² y el cambio tecnológico analizado, generalmente la incorporación de NTI⁴³, no debe ser visto únicamente como medio por el que la empresa busca descalificar y controlar a la clase obrera indiferenciada, general, sino que también -y fundamentalmente- los intereses del género masculino ejercen una influencia propia en la lucha por el control en la esfera productiva, reflejando las desigualdades y antagonismos de la DGT más amplia, en la esfera societal extrafabril (...)”⁴⁴.

⁴¹ Ibídem, pág. 145.

⁴² División genérica del trabajo.

⁴³ Nueva tecnología informatizada.

⁴⁴ Op. cit.

c.- Salud y trabajo

¿Qué es la salud?

Para el Dr. C. Rodríguez⁴⁵, “el proceso salud-enfermedad es un proceso incesante, cuya idea esencial reside en su carácter histórico y social. Es a partir de las relaciones de producción que se establecen las de distribución y los hombres en su salud están expresando las relaciones sociales en que están inmersos”.

Existen enfermedades ligadas al trabajo, como veremos en el caso que nos ocupa. Pero no existe un agente de riesgo que produzca los dolores que relatan las trabajadoras.

Por este motivo, el Dr. Rodríguez polemiza con los defensores del concepto de “enfermedad profesional”, pues sostienen que son aquéllas enfermedades causadas directa y exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de trabajo. El concepto de enfermedad profesional es un concepto meramente legislativo⁴⁶, es decir, existente para señalar aquellas enfermedades para las cuales, en los distintos regímenes de seguridad social, se contemplan acciones indemnizatorias.

“El concepto de enfermedad profesional es reduccionista y deja de lado a gran número de enfermedades que, aún no siendo exclusivas de tal o cual agente de riesgo laboral, se distribuyen con especial predilección en ciertos núcleos de trabajadores. Estas enfermedades, que son inespecíficas, no reconocen un solo agente causal, son aquéllas que denominamos como vinculadas o relacionadas al trabajo”.

Un informe sobre “El cuerpo humano trabajando, describe estas enfermedades relacionadas con el trabajo⁴⁷:

- **Trabajo nocturno:** existen muchas razones para creer que el trabajo nocturno, o por turnos rotativos, perjudica el funcionamiento de las vías digestivas. Y esto se debe sin dudas en parte al hecho de que se han modificado los hábitos alimenticios. Los males-tares son debidos probablemente a un ritmo digestivo que no está de acuerdo con el ritmo del sueño. Los períodos de alimentación y de sueño entran en conflicto con el ritmo circadiano, o con lo que se denomina el “reloj biológico”.
- **Trabajar paradas/os:** las tareas profesionales que exigen estar de pie de manera prolongada pueden favorecer la aparición de várices. Se genera un problema circulatorio, pues la sangre circula muy lentamente hacia arriba.
- **Fatiga:** se ha comprobado que como resultado de la duración y configuración del tiempo de trabajo, se ha incrementado la fatiga. Asimismo, se han disminuido las pausas para poder recuperarse de la misma. La fatiga es consecuencia de la intensificación del trabajo.
- **Combinación de movimientos:** una vieja regla de la Ergonomía dice que no se debe combinar jamás un trabajo duro con un trabajo de precisión. Sin embargo, decenas de

⁴⁵ Rodríguez, Carlos. *Salud y trabajo* (Apunte).

⁴⁶ En nuestro país se aprobó la Ley N° 24.557 de Riegos de Trabajo en el año 1995. En cumplimiento de los artículos 6°, inciso 2, y 40, inciso 2, apartado b), y por Resoluciones del MTSS, el comité consultivo permanente aprobó, el 8/2/96, el listado de enfermedades profesionales.

⁴⁷ *El cuerpo humano trabajando*. Publicación sueca, traducida y publicada por el CEIL-CONICET, 1989.

miles de mujeres deben infringir esa regla varias veces por día haciendo un trabajo rápido en las cadenas de montajes, utilizando las pantallas video–terminales y haciendo diversas tareas de inspección. Este tipo de tareas impone un importante trabajo estático de los brazos, al mismo tiempo que exige movimientos pequeños y precisos.

- **Trabajo monótono:** un trabajo monótono puede también implicar una carga estática de nivel aceptable, pero sin embargo puede ser dañino. Esto es así porque ese género de trabajo requiere constantemente la intervención de un mismo manajo de fibras musculares. Las fibras sufren una sobrecarga de trabajo y esto puede acarrear lesiones.
- **Dolor de espalda:** todos los movimientos de inclinación y de rotación implican riesgos para la espalda, sobre todo si se combinan con el esfuerzo para levantar cargas pesadas. Los discos situados entre las vértebras son entonces las primeras estructuras que se verán lesionadas. Las posturas que implican torsiones llevan consigo desequilibrios que pueden ser la causa de una dislocación de los discos. El trapecio, que es un músculo grueso y plano situado en la parte superior de la espalda y del cuello, y está ligado a la clavícula y al homóplato, sirve para levantar el hombro y para tirar el homóplato hacia la columna. Este músculo es muy fuerte y de él depende todo el brazo. Un dolor en el trapecio que fuera la resultante de una sobrecarga de trabajo desaparecerá después de un cierto tiempo de reposo. Por el contrario, el dolor es un signo de advertencia y otros músculos cercanos al trapecio, como el supra-espinal⁴⁸, pueden también haber estado sometidos a una sobrecarga.

¿Es posible prevenir los perjuicios en la salud?

El Dr. Neffa señala que “el reconocimiento de las capacidades humanas para resistir y adaptarse no hace sino reforzar la idea de que, si bien la salud está directamente condicionada por el trabajo, no existe un fatalismo en cuanto a las consecuencias negativas que el proceso de trabajo acarree inevitablemente a los trabajadores. En esto tampoco hay un determinismo económico o tecnológico. La actividad de prevención es siempre posible y no consiste solamente en el uso de los equipos de protección individual: debe en primer lugar procurar aislar a los trabajadores respecto del riesgo, limitar sus efectos nocivos teniendo como objetivo final eliminar el riesgo en su misma fuente”.

¿Prevenir los riesgos o establecer en forma arbitrada, negociada individual o colectivamente, una compensación monetaria?

El mismo Neffa sostiene que escoger este último criterio implicaría tornar a la salud como “una simple mercancía y aceptar de alguna manera su venta parcial a mayor precio, según la situación del mercado de trabajo y la capacidad de negociación de los interesados”.

⁴⁸ Supra-espinal es un músculo que va desde la parte superior del hombro hasta la parte superior del brazo. Es uno de los músculos que se ponen en juego para levantar los brazos. Está compuesto por un largo tendón, que fácilmente puede carecer de elementos nutritivos cuando ha sido sometido a un trabajo estático prolongado. El resultado puede ser una inflamación u otras lesiones, incluso puede romperse el tendón.

¿Cómo se presentan los riesgos de trabajo?

Teniendo en cuenta que “el trabajo es una realidad compleja y multidimensional, los riesgos ocupacionales se presentan en el proceso de trabajo de manera conjunta, a modo de racimo y no de manera separada. Además, dentro del establecimiento y en el medio ambiente de cada puesto de trabajo, los riesgos interactúan entre sí de manera sinérgica y combinada, pudiendo anularse mutuamente; pero lo que ocurre más frecuentemente es que se adicionan o se potencian. La carga global de trabajo efectivamente soportada por los trabajadores es mayor que la suma de los riesgos provocados individualmente por cada uno de ellos. Por lo tanto, el análisis consecutivo de cada riesgo individual no basta, pues no da una idea exacta de la realidad multifacética de la situación y subvalúa la gravedad de los mismos. Se impone la necesidad de adoptar una concepción sistémica”.

La carga de trabajo es definida en 1998 por el Dr. Neffa como “el conjunto de repercusiones de las exigencias del puesto caracterizado por una tarea o trabajo prescripto”⁴⁹. Siguiendo con esta caracterización, podemos observar que la carga física tiene dos modalidades:

- a) estática: “se denomina así al esfuerzo físico realizado en condiciones tales que la contracción de los músculos es continua y se mantiene durante cierto tiempo”;
- b) dinámica: “se caracteriza por la sucesión de tensiones y distensiones de los músculos activos”.

En cualquier de estas dos modalidades, “la carga física de trabajo implica un desgaste de energía, una modificación de la frecuencia cardíaca y otros efectos sobre el organismo.

“La carga mental: son los requerimientos y exigencias del puesto de trabajo en cuanto a las actividades de tipo cognitivo, es decir, las que se originan en los mecanismos del pensamiento teniendo en cuenta el límite de las capacidades mentales humanas.

“Carga psíquica: una de las consecuencias que tiene, generada por las condiciones y medio ambiente de trabajo son la ansiedad y angustia⁵⁰ de los trabajadores/as”.

Podemos apreciar que en el proceso de trabajo está comprometido el organismo que pertenece a un sujeto que es una unidad bio-psico-social, el cual, por efecto de la carga de trabajo, padece enfermedades que lo afectan.

¿Se pierde la salud trabajando para ganarse la vida?⁵¹: ésta es una pregunta pertinente que formula J. Neffa y es válida para el período que nos ocupa. Es cierto que se trata de un tema controvertido, pues tiene implicancias de distinto tipo: salud, salariales (reconocidas, olvidadas, negadas), repercusiones económicas que afectan a los empresarios (costos de prevención y de reparación) y que acarrear conflictos sociales.

⁴⁹ Neffa, Julio César. ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Editorial Humanitas, 1998.

⁵⁰ “La ansiedad se ha definido como una tensión interna que sufre la persona del trabajador frente a factores externos que considera riesgosos para su vida y su salud, máxime cuando ellos son en parte desconocidos o cuando no puede llegar a dominarlos o controlarlos. La angustia sería el resultado de un estado de tensión interna pero que es el fruto de una situación subjetiva, interior a los mismos trabajadores”; op.cit.

⁵¹ Escobar, Nora; Neffa, Julio César y Vera Pintos, Víctor. *Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida?*, PIETTE-CONICET –Asociación Trabajo y Sociedad, 1997.

La carga global y el ritmo impuesto por la dirección de la empresa

En un trabajo de la OIT⁵² se analiza el tema marcando una distinción entre *intensidad del trabajo* y *ritmo de trabajo*: “La primera (intensidad) se establecería en función de la disminución de tiempos muertos durante la jornada de trabajo, es decir análoga al concepto de energía gastada durante la jornada de trabajo; el segundo (ritmo) se determinaría en función de la cantidad de gestos operatorios por unidad de tiempo, durante la realización de la tarea (...)”. De las entrevistas a sindicalistas que contiene el texto, surge que éstos “valoran esta distinción a los fines de realizar negociaciones, lo cual implica, para el sindicato, hacer en torno de ambos fenómenos una negociación distinta (...) Resulta interesante rescatar la percepción de los entrevistados sobre las búsquedas más inmediatas de productividad en las empresas a través de una mayor intensidad del trabajo vía restricción de las pausas”.

Esta lógica sólo tiene en cuenta los beneficios de la empresa y trata como “cosa” al que ejecuta el trabajo, desgajando la intensidad o el ritmo de la persona.

El profesional de la medicina y los trastornos de la salud en el ámbito laboral

En el año 1700 fue publicado el primer libro que se refería a las enfermedades del trabajo. Su autor, Bernardino Ramazzini, era médico profesor en la Universidad de Padua, en Italia. Sobre la relación médico-paciente, decía: “un médico auscultando a un trabajador no debería contentarse con tomar inmediatamente su pulso, sino más bien tomarse el tiempo para considerar su modo de vida”⁵³.

Las tareas repetitivas, la perspectiva laboral y la carga psíquica

¿Qué incidencia tiene esta situación en el futuro laboral? “Muchos obreros varones observan que su calificación aumenta con la edad; es que la experiencia se les reconoce y también es reconocida como importante para la empresa. Por el contrario, dado que la calificación femenina se asocia sólo con la destreza y la rapidez, que decrecen con la edad, no es sorprendente que el aumento de edad se acompañe frecuentemente con la descalificación”⁵⁴.

La significación psicodinámica del trabajo es un tema de estudio desde hace varias décadas. Se ha detectado en las conductas de las personas, la existencia de un aspecto conciente y otro inconciente. Con relación al primer aspecto, aparece un sentimiento de insatisfacción y/o de inutilidad. Ch. Dejours⁵⁵ dice que “correlativamente se formulan quejas acerca de la descalificación. Descalificación cuyo sentido no se agota en los índices y los salarios. Se trata más bien de la imagen de sí mismo que proyecta el trabajo, tanto más honorable en cuanto que la tarea resulta ser compleja, y tanto más admirada por los otros cuanto más exige un saber productivo, responsabilidades, riesgos. (...) El significado en profundidad del trabajo para cada individuo sólo puede revelarse por medio de técnicas particulares (psicoanálisis individual)”.

⁵² Las condiciones y medio de trabajo, Cap. 3, OIT-ACDI; op.cit.

⁵³ El hombre trabajando; op. cit.

⁵⁴ Las empresas se sensibilizan cada vez más con el problema de la pérdida de saberes técnicos, acarreada por la partida de los obreros más viejos mientras que las proyecciones demográficas incitan a tener mayor prudencia. (cf. *Le Monde*, sup. 7/11/90: “Envejecer en la empresa”). Citado por Helena Hirata

⁵⁵ Dejours, Christophe. *Trabajo y desgaste mental*, Editorial Humanitas, 1992.

El trabajo en ambientes con altas temperaturas

He aquí algunas consideraciones que se hacen en un documento de la OIT⁵⁶:

Intercambios térmicos: “el cuerpo humano intercambia calor con su entorno por distintas vías: conducción⁵⁷, a través de las superficies en contacto con él, convección⁵⁸ y evaporación⁵⁹, con el aire del ambiente, y radiación⁶⁰, con las superficies vecinas (...)”.

Existen normas internacionales que describen cada uno de los aspectos e indican cómo operar frente a cada situación⁶¹. Estas normas no resuelven todos los problemas que se presentan pero son un aporte para prevenir el **estrés por calor**: “Cuando el entorno de una persona (temperatura del aire, temperatura radiante, humedad y velocidad del aire), su ropa y su actividad interactúan para producir una tendencia a que la temperatura corporal aumente. El sistema de regulación térmica del organismo responde para aumentar pérdida de calor. Tal respuesta puede ser poderosa y eficaz, pero puede también producir un estrés en el organismo que origine molestias, enfermedades o incluso la muerte. Por tanto, es importante evaluar los ambientes calurosos para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores. (...) en general, los mecanismos del estrés por calor se conocen bien y las prácticas de trabajo para ambientes cálidos están bien establecidas. Entre ellas se incluyen: conocimiento de los signos de advertencia de estrés por calor, programas de aclimatación y rehidratación. No obstante, el gran número de accidentes que siguen produciéndose sugiere la necesidad de repasar estos conocimientos”.

d.- Calificación y educación

El término “calificación” ha sido asociado a formación y a educación, términos “suficientemente vagos”, dice H. Braverman⁶². ¿Por qué? “Cuanto más ciencia se incorpora al proceso de trabajo, menos entiende el trabajador ese proceso; a medida que la máquina se transforma en un producto intelectual cada vez más sofisticado, menos control y comprensión de la misma posee el trabajador. En otras palabras, cuanto más necesita saber el trabajador para seguir siendo un ser humano en el trabajo, menos sabe. Ésta es la grieta ocultada por la noción de ‘cualificación promedio’. (...) Para el trabajador, el concepto de cualificación está tradicionalmente vinculado con el dominio de un oficio, es decir, con la combinación de conocimiento de los materiales y de los procesos con las destrezas manuales prácticas que se requieren para desarrollar una rama específica de la producción”.

En la década del noventa apareció como nuevo un tema viejo: el de la relación entre nivel educativo y competencias laborales.

⁵⁶ Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Vol. 2, OIT.

⁵⁷ La conducción es la transmisión de calor entre dos sólidos que están en contacto. Los intercambios se producen entre la piel y la ropa, el calzado, los puntos de presión (asiento, asas), herramientas, etc.

⁵⁸ La convección consiste en la transferencia de calor entre la piel y el aire circundante.

⁵⁹ Sobre todas las superficies húmedas existe una capa de aire saturado con vapor de agua. Si la atmósfera no está saturada, el vapor se difunde desde esta capa a la atmósfera.

⁶⁰ Todos los cuerpos emiten radiación electromagnética, cuya intensidad depende de su temperatura absoluta.

⁶¹ Ver Apéndice.

⁶² Braverman, H. “Trabajo y capital monopolista”, texto reproducido en *La organización social del trabajo*, de Lucía Finkel, Ediciones Pirámide.

El perfil requerido para las trabajadoras/es de la empresa T. es la aprobación del nivel secundario, con lo cual se diferencian de décadas anteriores, en donde exigían la finalización del ciclo primario.

Las trabajadoras ingresan a la empresa no sólo con conocimientos adquiridos en el ámbito escolar, sino con un conjunto de saberes provenientes de las distintas prácticas sociales donde fueron modeladas para ser “habilitadas”, “cuidadas”, que las faculta para realizar tareas delicadas, repetitivas y monótonas. Asimismo, los varones fueron modelados para el ejercicio de determinados oficios, con la convencidos de que las mujeres no los pueden aprender. Es en este sentido, se argumenta que las capacidades no son socialmente neutrales. También se ha denominado a estos saberes adquiridos, saberes tácitos, pues aquello que “se aprende a través de la experiencia individual, normalmente es específico de una situación y difícil de articular en un lenguaje explícito y formalizado”⁶³.

Si comparamos el proceso desarrollado en nuestro país en el sistema educativo⁶⁴ con la experiencia de EEUU en décadas pasadas, coincidimos con Braverman⁶⁵ cuando dice que “la extensión creciente de la educación de masas para las categorías de trabajo no profesionales perdía cada vez más su conexión con los requisitos ocupacionales (...). El posponer la finalización de los estudios secundarios hasta una edad media de dieciocho años se ha hecho indispensable para mantener la desocupación dentro de los límites razonables (...)”. Con esta orientación se ha modificado la legislación educativa y se ha sancionado la Ley Federal de Educación.

En la década del noventa, el abanico de competencias señaladas por la OIT abarca, de modo resumido, la adjudicación de recursos, el ejercicio de calificaciones interpersonales (como habilidad de trabajar en grupos), el manejo de información, la comprensión de sistemas y la selección de tecnologías apropiadas para la actividad de trabajo en cuestión. Esto es posible sobre la base de la adquisición de la lectoescritura y la aritmética como calificaciones básicas.

Para sintetizar, la relación laboral entre los hombres y las mujeres es muy antigua, naturalizada, con roles adjudicados y asumidos, especialmente en el ámbito privado, donde el rol de la mujer era desvalorizado y su deber era el sometimiento.

El cuestionamiento de estos roles y la indagación de estas relaciones, especialmente en el ámbito público, ha puesto de manifiesto que aquellas preexistentes entre hombres y mujeres tienen su expresión en la relación capital – trabajo.

En la actualidad el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es reconocido en todos los planos de la vida social. Pero en el seno de los ámbitos laborales las diferencias existen, algunas abiertamente y otras en forma encubierta., especialmente en torno a lo salarial y al acceso a puestos de mayor jerarquía.

De ahí la preocupación de la OIT, por proporcionar recomendaciones para que los gobiernos ofrezcan por medio de los sistemas educativos, cursos de capacitación, la instalación de jardines maternos, y crear mejores condiciones para que la mujer se inserte en el mercado laboral.

Las nuevas tecnologías, no permitieron a la mayoría de las mujeres recalificarse y ocupar puestos de trabajo diferentes.

Las tareas repetitivas son las que predominantemente desarrollan las mujeres en las empresas, con sus consecuencias en la salud en lo inmediato, y a largo plazo en sus futuras inserciones laborales.

⁶³ Op. cit.

⁶⁴ Aumento de la obligatoriedad de la educación a través de la sanción de la Ley Federal de Educación.

⁶⁵ Op.cit.

La doble jornada de trabajo sigue siendo una carga sobre las espaldas de las mujeres, quienes se ven afectadas a nivel corporal y limitadas para continuar su formación.

I.3. HIPÓTESIS DE TRABAJO

En la industria de la alimentación -y en la Empresa T. en particular- siguen existiendo desigualdades en la división sexual del trabajo, a pesar de la introducción de cambios tecnológicos y organizacionales, que se manifiesta especialmente en la movilidad ascendente y en las remuneraciones.

Teniendo en cuenta la división entre concepción y ejecución del trabajo, la división sexual se manifiesta tanto en la concepción y ejecución del trabajo como en la división técnica.

I.4. EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

En esta sociedad competitiva donde lo que está en juego es el producto y, fundamentalmente, los excedentes de su venta, nos parece importante detenerse en el proceso de investigación, el cual supone, como lo señala Samaja⁶⁶, “la comprensión de la naturaleza de su producto; de la función de sus procedimientos y de las condiciones de realización en que transcurre”. Coincidimos con Samaja, también cuando designa como “medios de investigación” a todos aquellos elementos que el sujeto investigador interpone entre él y su objeto, y que, de hecho, constituyen las condiciones de realización de todo proceso.

Precisamente allí en el proceso de estudio donde aparecieron las posibilidades y las dificultades, especialmente en la oposición del objeto de investigación (sujetos a ser estudiados), al plantear desde el inicio las condiciones de su realización.

“El proceso de investigación no es una entidad por sí misma, sino algo que aparece como siendo realizado por unos seres muy ‘concretos’ y singulares: los científicos (...)”, afirma Samaja⁶⁷. Y esta puesta en acción de las facultades del investigador persigue un fin: obtener un cierto producto. Es posible decir que ese producto tiene al menos dos grandes finalidades fácilmente reconocibles:

- ❖ producir conocimientos por los conocimientos mismos (por el placer que proporciona la contemplación de lo desconocido o la resolución de los enigmas que se le plantean a nuestra conciencia);
- ❖ producir conocimientos por las consecuencias técnicas y, por ende, prácticas que de ellos se pueden extraer.

La práctica individual no es meramente individual, sino que se da en un contexto que estimula, orienta, condiciona y actúa “como función de autorregulación de la vida social”.

Existen tres dimensiones inseparables que, en el fondo, remiten a una misma realidad: la ciencia concebida como proceso. Esas tres dimensiones son:

- a. el objeto de la investigación;
- b. la actividad observacional y reflexiva orientada al fin de la investigación;
- c. los medios de investigación.

⁶⁶ Samaja, Juan. *Epistemología y metodología*, Buenos Aires, Eudeba, 1993.

⁶⁷ *Ibídem.*

El objeto externo y su apropiación

Se plantean una afirmación y una pregunta:

- En toda investigación existe una combinación entre aspectos teóricos y empíricos.
- ¿Cuál es el lugar de la práctica profesional, en todo proceso de investigación?

Sobre este último punto, Samaja concluye en que “el producto de un proceso de investigación científica exige a la práctica profesional que contemple, junto con la producción de conocimiento fáctico relevante, un elemento de universalización⁶⁸ y demostración”.

Desde este marco conceptual, se analizarán tres instituciones reales que forman parte del mismo objeto de estudio:

- la empresa;
 - el sindicato;
 - la comisión interna.
- Los “sujetos en acción”, comprendidos en la *empresa*, interpusieron una férrea resistencia a ser investigados. La Gerencia de Recursos Humanos, principal “foco” de esa “resistencia” recurrió a diferentes argumentos durante un año y medio: desde frases tales como “las visitas escolares están suspendidas” fue la respuesta a mi solicitud inicial de conocer la planta hasta expresiones de temor a que “fuéramos de la competencia”. Una vez en la planta, nos vedaron el acceso a varios sectores. Además, el personal, que destinaron como guía, no pudo satisfacer los requerimientos de las entrevistas debido a su poca antigüedad en la empresa y, por lo tanto, desconocimiento de algunos aspectos que era de interés indagar y por lo tanto predominó la desconfianza.
 - El *sindicato* retaceó la información y planteó una situación de ruptura con la Comisión Interna, llegaron a contestar: “si habla con ellos, no habla con nosotros”. Se negaron a que los trabajadores fueran entrevistados. También predominó la desconfianza.
 - La *Comisión Interna* aceptó relatar sus experiencias. El relato fue descriptivo, reflexivo y cargado de sentimientos de dolor y espíritu de lucha.

Hubo que enfrentar así múltiples obstáculos y replantean el abordaje propuesto en principio en el proyecto. Pero las limitaciones también forman parte del proceso de conocimiento. Tal como observa Samaja “el uso y la creación de medios de investigación y la eva-

⁶⁸ Dice Samaja: “En la medida en que se trata de producir un conocimiento del objeto en sus aspectos no meramente circunstanciales, sino generales (es decir, exportables a otros tiempos y a otros espacios); lo segundo (la demostración), por cuanto la aspiración a valer en el dominio público exige que se someta a los criterios normativos mediante los que una comunidad científica dada legitima la circulación de conocimientos y la estabilidad de sus creencias básicas (...). Si por ‘conocimiento universal’ se entiende la mera generalización abstracta, por la cual una cierta asociación de hecho es transformada en una ley universal entre objetos cualesquiera, la respuesta es, ciertamente, negativa. Sin embargo, concebir lo universal como ‘generalización inductiva’ es una manera limitada y propia de una visión mecanicista del objeto. Lo universal puede ser concebido, además, como la norma de una especie, la estructura de un sistema, los invariantes de una estructura. Pocas dudas pueden haber sobre este punto: las ciencias sociales buscan tales invariantes”.

luación sistemática de sus limitaciones y alcances, caracterizan también al proceso de investigación, y permiten diferenciarlo del desarrollo espontáneo del conocimiento”⁶⁹ y agrega más adelante: “los laboratorios de investigación no son meramente salas y equipos: son relaciones sociales y normas institucionales que responden a una concepción acerca de lo que es la ciencia y el proceso de investigación. Las normas institucionales no sólo condicionan externamente al trabajo científico, sino que llegan a ser constitutivas de la estructura de pensamiento”.

El producto del proceso se transforma en medio de nuevas investigaciones y las organizaciones que nombramos se convierten en *condiciones* y *medios* para investigar. Al respecto, sostiene Samaja: “(...) el proceso de investigación pone como su condición necesaria (sin la cual pierde todo su sentido) *el ciclo de procesos de investigación*: el proceso general de la ciencia, en el seno de la cultura”⁷⁰.

Un estudio que cierra pero que abre

¿Cuáles son las características de los puestos de trabajo de las mujeres en las empresas?

¿Cómo se pueden revertir estas relaciones instituidas entre varones y mujeres?

¿Qué papel le cabe a la educación formal?

Estas preguntas, que tienen mucha relevancia respecto de nuestro estudio actual, se conectan con otras indagaciones: las relaciones de género de jóvenes trabajadores aferrados a viejas concepciones sobre los roles de mujeres y varones. Viejas concepciones que dan cuenta del desarrollo de nuestra cultura, de su heterogeneidad. Es muy significativa la diferencia con las concepciones académicas de género en la Universidad, a pesar de que las posiciones machistas, tampoco hayan desaparecido totalmente en este sector.

“Pasar del proceso a escala micro a escala macro”

Samaja denomina así al proceso de circulación de los conocimientos en la cultura global: “Las condiciones de la realización del proceso de investigación (entiéndase bien, no sólo el arsenal de recursos, sino la realidad y el contenido mismo) se encuentran, entonces, en este otro plano que podemos denominar el plano de la socio-dinámica de la cultura científica en el contexto de la cultura global. Acá se encuentran no sólo las condiciones técnicas y las condiciones jurídico-institucionales, sino también la propia circulación del conocimiento científico: las investigaciones pasadas y presentes”.

Del conocimiento en sí al conocimiento para nosotros

¿Para qué y para quién? Estas preguntas estuvieron siempre presentes en parte se contestaron en la introducción, al hacerse referencia aspectos personales y generales que tienen que ver con el espíritu de transformar la realidad. El conocimiento de esos objetos externos, como se los llamó en el primer momento, se fue convirtiendo en relaciones cargadas de sentido, en la medida en que se fueron sorteando obstáculos y conociendo sus rasgos y aspectos esenciales. Se fueron transformando hasta llegar a apreciaciones cualitativamente distintas.

⁶⁹ Op. cit.

⁷⁰ Op. cit.

PARTE II. CONTEXTO MACROECONÓMICO

II.1.- LOS PLANES DE AJUSTE ESTRUCTURAL EN LA ARGENTINA EN LA DÉCADA DE 1990.

La liberalización de los mercados y la apertura externa

El mes de abril de 1976, marcó un hito en la orientación económica, al establecer un programa de liberalización de los mercados y posterior apertura externa, eliminando las regulaciones y los subsidios.

En relación con la política industrial, los economistas coinciden en señalar dos subperíodos que tienen su demarcación hacia fines de 1978.

- 1) El primero se caracteriza por la recuperación de la producción de bienes de consumo durable y de capital asociada a la creciente inversión y a la redistribución regresiva de los ingresos.
- 2) El segundo subperíodo se inicia hacia fines de 1978, al sobrevaluarse el peso respecto de las divisas fuertes, y esto se dio conjuntamente con las rebajas de las barreras aduaneras, tarifarias y no tarifarias, lo cual impactó sobre la balanza comercial estimulando la entrada masiva de productos manufacturados importados.

“Entre ⁷¹1980 ⁷²y 1990 se observó una performance poco alentadora de los principales indicadores económicos con un alto costo social en el proceso de ajuste. Sólo las exportaciones tienen un signo de crecimiento del 78% entre 1980 y 1990. El resto de los indicadores evidencian el profundo deterioro de la economía. El PBI disminuyó el 9,4%; el PBI industrial el 24%; el consumo el 15,8%; las importaciones un 58,9%; la inversión el 70,1%; el ingreso por habitante un 25%. A su vez la tasa de desocupación abierta se duplicó, el nivel de empleo manufacturero disminuyó entorno al 30% y el salario medio real industrial en 1990 fue un 24% más bajo que a inicios de la década. (...)

La aplicación del “enfoque monetarista del balance de pagos” en diciembre de 1978 ha sido el punto de quiebre del modelo de industrialización anterior”.

⁷¹ Kosacoff, Bernardo. *La industria argentina, un proceso de reestructuración desarticulada*, editado por la Cátedra del Prof. Palomino – Facultad de Ciencias Sociales.

⁷² La publicación *Tendencias Económicas -Anuario 1991-* analiza este período señalando que a “fines de los '80 se unió un ciclo de endeudamiento externo del país al amparo de una situación de liquidez en el orden mundial, sin un desarrollo de la capacidad exportadora ni un crecimiento importante de la inversión interna. De este modo al desatarse tiempo después la crisis financiera internacional y cerrarse el circuito del crédito, la economía argentina se vio obligada a un violento ajuste que por las condiciones antes indicada tiene un carácter clásico. En efecto la transferencia de recursos al exterior para afrontar el pago de la deuda externa lleva a una reducción de las importancias para liberar un mayor saldo comercial. El ajuste como tal obligó a revertir el período anterior de atraso de tipo de cambio y de apertura de la economía, dando lugar a una era de devaluaciones, restricciones a la importación, así como a medidas de fomento y subsidios a la exportación no tradicional, aunque en este último terreno no se han obtenido resultados muy positivos. (...) Luego de una secuencia de once años de crecimiento permanente del producto en 1964-74, se han verificado caídas del valor agregado en 1975-1976, 1978, 1981, 1982, 1985, 1988, 1989 y 1990. En los últimos dos años además se registraron tres picos hiperinflacionarios. Entre 1960 y 1989 el PBI registró un claro estancamiento con una tasa de aumento del 1,3% o anual acumulativo.

Los siguientes cuadros proporcionan indicadores cuantitativos sobre el P.B.I. a precios de mercado de varios años, elaborados por FIDE, a partir de datos del BCRA, que permiten analizar la evolución de la economía.

Oferta y demanda global

Nivel de sus componentes en millones de pesos de 1970, a precio de mercado

AÑO	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
P.B.I	87.970	91.221	92.882	96.198	102.136	101.287	100.815	107.310	103.610	110.979	112.194	105.553

FUENTE: FIDE, con datos del B.C.R.A. Publicado en abril -1983

Oferta y demanda globales

(en miles de pesos, a precios de mercado de 1986). Publicado en enero de 1996

AÑO	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
P.B.I	9.431,2	9.783,3	9.962,2	9.303,3	9.984,1	10.241,8	10.049,1	9.424,3	9.430,4	10.270,0	11.158,7	11.828,2
Variación % anual		3,7	1,8	-6,6	7,3	2,6	-1,9	-6,2	0,1	8,9	8,7	6,0

FUENTE: FIDE, con datos de la Dirección de Cuentas Nacionales, Ministerio de Economía.

Oferta y demanda globales

Millones de pesos, a precios de 1993

(en valores y variaciones porcentuales). Publicado en marzo de 2003

AÑO	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001*	2002*
P.B.I a precios de mercado	250.307,9	243.186,1	256.626,2	277.441,3	288.123,3	278.369,0	276.173,0	263.997,0	235.121,0
Variación % anual	-	-2,8	5,5	8,1	3,9	-3,4	-0,8	-4,4	-10,9

- Estimación preliminar

FUENTE: FIDE, con datos de la Dirección nacional de Cuentas Nacionales, Ministerio de Economía.

En el segundo semestre de 1989 en la Argentina se adoptaron medidas económicas con el objetivo de “efectuar primero progresivamente y luego de manera disruptiva, un severo proceso de ajuste estructural que buscaba una estabilidad de las principales variables macroeconómicas (...)”⁷³.

El plan llamado “Bunge y Born” incluía medidas antiinflacionarias de contenido esencialmente fiscal y monetario (incremento masivo de las tarifas de servicios públicos, fuerte devaluación del Austral y restablecimiento de tasas y retenciones sobre las exportaciones tradicionales), junto con la estabilización “administrada” de precios y salarios.

Con la segunda gestión económica se sancionaron dos leyes: Ley de Emergencia Económica y Social (N° 23696) y Ley de Reforma del Estado (N° 23697).

⁷³ Documento PIETTE. Op.cit.

Se redefinieron las relaciones entre el sector público y el privado; se decidió la privatización acelerada de la inmensa mayoría de las empresas de propiedad del Estado nacional, delimitando expresamente el orden de prioridad en que se debían privatizar y las condiciones del proceso licitatorio; se estableció la brusca apertura de la economía, eliminando o reduciendo las tarifas aduaneras y las restricciones no arancelarias, y se fijaron las pautas para comenzar una profunda reforma fiscal.

Si se las compara con la situación anterior, las nuevas medidas de política económica tuvieron un contenido cada vez más liberal, fueron menos directamente intervencionistas y otorgaron al mercado la función esencial en cuanto a la fijación de precios y a la delimitación de las cantidades de bienes y servicios ofrecidos y demandados.

En 1990, el ministro de economía Erman González adoptó el “Plan Bonex” para hacer frente a la creciente deuda interna y frenar la inflación mediante la reducción de liquidez, inmovilizando de facto, en las instituciones financieras, todos los depósitos a plazo fijo.

En 1991, el ministro de economía Domingo F. Cavallo elaboró un plan económico llamado de “Convertibilidad”, que se instauró el 1° de abril de ese año.

Entre los fundamentos de este plan, su autor destaca: “el tema institucional, el tema de las reglas de juego, el marco que se crea para que **el capitalismo esté al servicio de la gente**, es un tema fundamental. De allí mi énfasis en la reorganización económica y social del país. La normatividad para un mejor juego económico va más allá de las políticas económicas coyunturales”⁷⁴.

El contexto económico internacional a comienzos de la década de los noventa se caracterizaba por:

- ❖ facilidad para acceder al mercado internacional de capitales, pues habían caído las tasas de interés en los países capitalistas occidentales y existía disponibilidad de capitales privados para desplazarse hacia las “nuevas economías emergentes” bajo las formas de inversión directa y de portafolio.
- ❖ la globalización del comercio y de las finanzas, la desregulación de los mercados y la utilización de las nuevas tecnologías en materia de telecomunicaciones, que abrieron nuevas posibilidades para la expansión de las empresas internacionales, penetrando así en nuevos mercados.

El ingreso masivo de capitales estimulado por el “plan de convertibilidad” contribuyó a presionar hacia abajo las tasas de interés locales del crédito para el consumo, generando medios de crédito que estimularon la demanda de bienes de consumo y de inversión, con rápidos efectos positivos sobre la producción.

Un estudio realizado por investigadores del PIETTE-CONICET⁷⁵, señala las características, objetivos, apoyos y resistencias a este plan:

“el plan se propuso en primer lugar controlar tres de los desequilibrios que desde hacía varias décadas arrastraba la economía: entre ahorro y consumo, ahorro e inversión, exportaciones e importaciones, y en segundo lugar reducir los costos y aumentar la productividad. Por su contenido, significó una verdadera ruptura con respecto al pasado. (...)”

Sus objetivos esenciales explicitados en diversos documentos y medidas de política económica se han orientado a crear un contexto de crecimiento y estabilidad con seguridad jurídica y reglas de juego claras. (...)”

⁷⁴ Cavallo, Domingo. Economía en tiempo de crisis.

⁷⁵ Neffa, Julio César; Panigo, Demián Tupac; Pérez, Pablo Ernesto; Battistini, Félix Mariano. *Globalización, empleo, generación de ingresos, ¿es posible combatir el desempleo y la pobreza?* Buenos Aires, 12-13 de octubre de 2000; auditorio del Consejo de Profesionales en Ciencias Económicas.

Como objetivo central, crear las condiciones para asegurar a los empresarios privados la obtención de tasas significativas de ganancia que estimularán en un primer momento el ahorro interno y la inversión, luego la producción y el consumo, y finalmente el empleo.

El Plan pudo adoptarse y continuar gracias a un juego de fuerzas y en particular por su naturaleza, el enunciado de éstos logró rápidamente el consenso interno de los sectores y clases sociales dominantes (...)

Pero el consenso de estos sectores acerca de los objetivos y para apoyar el Plan sufrió la erosión desde que se inició la etapa recesiva a fines de 1994. (...)

El movimiento sindical nucleado en la CGT no se opuso al Plan. Esto sucedió a pesar de sus impactos negativos inmediatos en materia de austeridad salarial, y los previsibles a mediano plazo sobre la relación salarial, el empleo y la seguridad social. (...)

La posterior división de las federaciones y uniones nacionales en tres nucleamientos, claramente diferenciados ideológica y políticamente, influyó de manera decisiva para debilitar la acción sindical. (...)

Pero dentro de los sectores empresariales, también hubo quienes se opusieron o criticaron abiertamente al Plan. (...)

El **contenido** de la nueva política económica o 'Plan de Convertibilidad' consistió de hecho en una serie de políticas macroeconómicas que, en nuestra opinión, han creado ciertas condiciones propicias para la emergencia de un nuevo régimen de acumulación. (...)

En opinión de varios especialistas, la convertibilidad y el tipo de cambio fijo contribuyeron a reevaluar el peso argentino⁷⁶ respecto del dólar, y como esta moneda a su vez recuperó frente a las del resto de países industrializados, una consecuencia para la economía argentina fue un estímulo para las importaciones de todo tipo y un freno a las exportaciones de productos no tradicionales, como resultado de lo cual se constituyó un desequilibrio casi permanente de la balanza comercial. (...) Otro de los efectos fue un cambio de los precios relativos, resultando el abaratamiento del capital con respecto al factor trabajo más bien que un encarecimiento de este último en términos absolutos. Esta situación estimuló el proceso de capitalización de las empresas y la sustitución del factor trabajo, reduciendo así las potencialidades para crear empleo debido a las fuertes tasas de crecimiento del PBI. (...)

Las condiciones económicas internas invocadas en 1989 para postular esa urgente necesidad de decidir las **privatizaciones** fueron: el elevado déficit fiscal provocado por los malos resultados financieros de varias empresas públicas; las dificultades para atraer capitales privados extranjeros hacia esas ramas de actividad; las deficiencias en la prestación de los servicios de las empresas públicas productivas de bienes o prestatarias de servicios, unido a sus altos costos de producción, el sobreempleo por razones clientelísticas y el nepotismo, la malversación de fondos, los negociados y la corrupción en las relaciones con los contratistas. Otra razón de peso y que fue determinante fue el creciente monto de la deuda externa: las privatizaciones permitirán una reducción considerable y abrir un margen de maniobra para la obtención de nuevos créditos. (...)

Las Reformas del Estado Nacional (1 y 2) se orientaron a la reestructuración del aparato administrativo, tendiendo a su reducción y a asignarle un nuevo papel (menos activo con respecto al mercado), radicalmente diferente al tradicional: abandonó el rol de productor de bienes, de prestador de servicios públicos, de planificador, etc. (...)

Como las Reformas del Estado se formularon e implementaron sin prever una política complementaria orientada a crear otras fuentes de trabajo, en muy pocos años se produjo una reducción de personal estimada en 100.000 personas aproximadamente, que contribuyó a aumentar rápidamente la desocupación, especialmente en los grandes aglomerados urbanos y el GBA. (...)"

Acerca del Plan de Convertibilidad

Existen distintas posturas que intentan explicar y evaluar el Plan de Convertibilidad. Por ejemplo, en un "*Cavallo*" de patas cortas⁷⁷, podemos leer los argumentos en los que se apoya Gastiazoro para cuestionar el Plan: "El nuevo Plan Cavallo consiste, básicamente, en atar por una ley el valor del austral, o la nueva moneda que se cree, al valor del dólar. Trata de fomentar el **mito jurídico** de que son las leyes las que cambian la realidad y no al revés; que en todo caso la ley sirve para normar una realidad existente: para dar un marco jurídico a relaciones preexistentes. Esto es cierto respecto de la dolarización. Pero de ahí a acabar con la inflación. Como dice el común: si fuera tan fácil, ¿por qué no lo hizo alguien antes? Además,

⁷⁶ Ley de paridad fija de la tasa de cambio (1 peso = 1 dólar estadounidense).

⁷⁷ Gastiazoro, Eugenio. "Ante la crisis financiera", Revista *Política y Teoría*, N°31, abril / julio de 1995.

como decimos, la dolarización o conversión de derecho, ya no de hecho, del dólar en segunda moneda, no hace sino amarrarnos más aún al atraso y la dependencia, es decir, que mantiene y profundiza las causas de fondo de la inflación”.

La supervivencia del latifundio es una de las fuentes básicas de la inflación en nuestro país. “Por un lado, impone un límite a la ampliación de la oferta agropecuaria y, por el otro, a través de la exigencia de la renta terrateniente, absorbe el grueso del excedente del esfuerzo productivo, que es derivado de la especulación, cuando no se va directamente del país. También operan en el mismo sentido los beneficios extraordinarios del capital monopolista y usurario, interno e internacional, aunque en particular, respecto de la industria, Cavallo piensa reducirlos con la ‘apertura’. Claro que con esta ‘cura de la enfermedad’ corre el peligro de matar al paciente, al ser una apertura indiscriminada que, en lugar de expandir la oferta externa, agrava la dependencia global de nuestra economía respecto del imperialismo”, concluye Gastiazoro.

El fracaso del plan es un hecho innegable: la moneda fue devaluada, se congelaron los depósitos bancarios, la importación quedó objetivamente limitada y todas las esperanzas están puestas en la exportación y la exigencia del FMI de pagar la deuda; los salarios siguen congelados, millones de desocupados⁷⁸ y hambrientos protestan contra este genocidio social, y miles deambulan por las calles buscando algo para comer. El Plan “Jefas y Jefes de Hogar”, aplicado a partir del año 2002, es sólo un paliativo. En tanto, continúa el debate acerca del significado de la crisis actual y sobre cómo salir de ella.

En un análisis publicado por el diario *Clarín*, el periodista Daniel Muchnik⁷⁹ registra que “entre enero y agosto pasado hubo siete sectores que ofrecieron dinamismo: aceite y subproductos, aluminio primario, materias plásticas y caucho sintético; acero crudo, neumáticos, productos químicos básicos y azúcar. La razón del crecimiento en la mayoría de los casos fueron las exportaciones merced a la devaluación. La devaluación no ha mostrado las ventajas que pregonaron sus defensores. Quizás porque es la estructura económica la que no funciona. Y, por sobre todas las cosas, después de treinta años de desprestigiar y marginar el aparato productivo nacional, el país no se decide a concretar un Proyecto Industrial coherente y sostenido, nadie se ha ocupado de moldear una meta, un horizonte productivo”.

II.2.- EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS POLÍTICAS LABORALES

Los cambios en la oferta de trabajo

Desde la adopción del plan de convertibilidad hasta mediados de 1994 habían jugado efectivamente tanto el “efecto llamado”⁸⁰ como el “el trabajador adicional”⁸¹.

⁷⁸ Ver en el Apéndice el Gráfico elaborado por el PIETTE en base a la EPH del INDEC.

⁷⁹ Muchnik, Daniel. “La verdadera causa de la recesión”, *Clarín*, 27/10/02.

⁸⁰ “El ‘efecto llamado’ o ‘efecto ingresos’ se manifestó con mayor fuerza en los momentos de expansión del ciclo. (...) La expansión económica por sí misma atrae hacia el mercado de trabajo a personas que no estaban empleadas y hasta ese momento formaban parte de la población económicamente inactiva, o se habían retirado del mercado de trabajo, desalentados por una búsqueda infructuosa; esto sucedía cuando aquellas percibían ciertas señales del mercado: había una situación económica más favorable, se creaban empleos, se podía acceder fácilmente a los mismos y por consiguiente había posibilidad de incrementar los ingresos familiares”. Neffa, Panigo, Pérez y Battistini; op. cit.

⁸¹ El ‘efecto sustitución’ o ‘efecto trabajador adicional’ opera de la siguiente manera: ante la situación de desempleo que afecta a un miembro de la familia, o la disminución de los ingre-

Se produjo un fuerte crecimiento de la PEA femenina: entre 1990 y 1995, alcanzó los 7 puntos. Dentro de los motivos del aumento de la participación femenina, se destacan los cambios culturales de la última década, “asociado a cambios de estrategias familiares en las cuales la salida laboral de la mujer está determinada por el deterioro de los ingresos del hogar.” (INDEC,2000). (...) La evolución de los niveles de actividad entre 1991 y 1997 en los aglomerados urbanos del país muestra un importante aumento en la actividad femenina. Las mujeres pasaron de una tasa del 37,3% al 41,6%, hecho que se manifiesta en todas las edades, pero con mucha mayor fuerza entre las mujeres de 50 a 59 años que pasaron de una tasa del 35% a otra de casi 47%. (...)

El cambio en 1997 manifiesta un aumento de la actividad de las mujeres independientemente de la situación ocupacional del jefe de hogar.

Existe una relación entre las mujeres con hijos y el nivel de ocupación, es así que se ha observado que “el descenso de la actividad, el aumento de la desocupación en función del número de menores en el hogar sugieren que la discriminación laboral de las mujeres que podría atribuirse a este factor es más acentuada en lo que respecta a la contratación en sí que en lo relativo a la calidad del empleo”.

Analizando la inserción ocupacional, según datos de 1997⁸², se concluye que las principales ramas de actividad económica en que se insertan las mujeres urbanas son, en primer lugar y con proporciones similares, el servicio doméstico y el comercio, restaurantes y hoteles, que concentran en conjunto a casi el 40% del total de mujeres. Luego los servicios sociales y de salud y la enseñanza, absorben alrededor del 30%. (...)

Sólo el 11,5% de las mujeres se inserta en la actividad industrial frente a un cuarto del total del total de los ocupados varones.

Siguiendo las tendencias características de la estructura ocupacional en su conjunto, tanto las mujeres como los varones ocupados de los centros urbanos se concentran fuertemente en las tareas operativas y en las no calificadas. No obstante mientras la mayor parte de los varones (54%) lo hace en tareas operativas entre las mujeres sucede lo inverso, el 40% tiene ocupaciones no calificadas.

También tuvo lugar un proceso migratorio internacional de trabajadores con el fin de subsistir y ahorrar para ayudar a sus familias o para instalarse en el país. Muchos de ellos trabajaron sin estar registrados formalmente.

Asimismo se ha producido una migración desde las ciudades más pequeñas a las más grandes: “Esto explica en parte que en el GBA y en las grandes capitales de provincia, las tasas de desocupación sean a veces superiores al promedio de los aglomerados urbanos del país, donde por el contrario la tasa de crecimiento demográfico es más elevada”⁸³.

En materia previsional, se promovió, en ocasión de las privatizaciones, el retiro voluntario y más tarde las jubilaciones anticipadas, o se modificaron las normas referentes a la edad máxima para acceder al sistema jubilatorio. Muchos de los que se jubilaron volvieron a em-

sos, el desempleado comienza a buscar activamente empleo, algunas personas de la familia buscan un segundo empleo o hacer horas extraordinarias y otros miembros de la familia (que estaban en la categoría de inactivos) salen a buscar trabajo. Este efecto combinado juega más netamente en momentos recesivos del ciclo económico. El resultado, en términos de la condición de actividad, es un incremento al mismo tiempo de la PEA y de la desocupación. Esa decisión de que un cónyuge o los hijos ingresen en el mercado de trabajo es a menudo una decisión familiar”. Op. cit.

⁸² Situación de la mujer en la Argentina – 1 – Serie Análisis social – INICEF – INDEC. Año 2000

⁸³ Op. cit.

plearse en calidad de asalariados, incluso en el sector público, con la condición de que hicieran un aporte adicional al Fondo Nacional del Empleo (Ley N° 24.347).

Una de las conclusiones de los autores citados es que desde que se manifestó en Argentina la crisis del régimen de acumulación inherente al modelo de industrialización sustitutiva de importaciones, la población económicamente activa (PEA) creció a un ritmo más fuerte que la demanda pero lo hizo sin adecuarse totalmente a las necesidades del sistema productivo en materia de calificaciones.

Década de 1990: desocupación masiva

Hasta 1984⁸⁴, se señala en Tendencias Económicas (anuario 1990) los períodos de reducción en el nivel de actividad económica que se caracterizó por descensos significativos en los salarios reales, en presencia de tasas de desempleo relativamente bajas, no superiores al 5% de la fuerza laboral. Desde entonces se aprecia un persistente deterioro de los ingresos reales y también una tendencia creciente al desempleo estructural, ya que las actividades productivas no sólo han dejado de absorber el crecimiento de la fuerza laboral, sino que han venido expulsando mano de obra a raíz del estancamiento

“La explicación oficial⁸⁵ ante la creciente tasa de desocupación en los inicios del Plan de Convertibilidad estaba centrada en que la tasa de participación de la población en el mercado laboral -tasa de actividad o PEA- había aumentado sensiblemente y esto ocurría porque la gente percibía que había oportunidades laborales atractivas y salía a buscar empleo. La idea era que a pesar de la creciente tasa de desempleo, la economía seguía creciendo y creando puestos de trabajo.

Desde esta perspectiva es que se implementan medidas de política de empleo destinadas principalmente a reducir los costos de contratación de mano de obra por parte de las empresas y tendientes a mejorar la articulación entre la oferta y la demanda de trabajo, pero siempre focalizando el problema por el lado de la oferta y no de la demanda de trabajo.

Sin embargo, a partir de 1994, la tasa de desocupación continúa su tendencia creciente pero ya en forma conjunta con una destrucción neta de puestos de trabajo y con una considerable caída en los niveles de producción y consumo.(...)”

El siguiente cuadro muestra la evolución de las tasas de actividad, empleo, desocupación y subocupación en un período más extenso, donde podemos observar la curva ascendente de estos ítems en la década del noventa.

La **tasa**⁸⁶ se puede diferenciar en general y específica.

La **tasa general** es la relación calculada entre un grupo de la población que tiene una determinada característica sobre el conjunto de población que puede tenerla. La **tasa específica** es aquella para la cual esta relación se establece entre un sub-conjunto particular de esa población (clasificada, por ejemplo, en función de los grupos de edad, el nivel de instrucción formal o el género) y el conjunto de esa población.

El término **actividad** hace referencia al sector de la “población económicamente activa que abarca a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos definidos según los sistemas de cuentas nacionales y de balan-

⁸⁴ En el Censo industrial de 1985 – INDEC - “El relevamiento permite observar que mientras el empleo asalariado fue levemente superior de los de 1973 (año para el cual se cuenta con cifras del censo anterior) hubo un comportamiento diferenciado según la magnitud de los establecimientos manufactureros. Así, por ejemplo, la reducción de mano de obra verificada en los establecimientos de mayor magnitud fue compensada por el incremento de empleo en los establecimientos fabriles de pequeña y mediana dimensión.

Un análisis por división de actividad, refleja en tanto, que durante 1984, el sector dedicado a la fabricación de sustancias químicas y de productos químicos derivados del petróleo y del carbón, de caucho y de plástico estuvo a la cabeza del valor de la producción global con 26,7% del total, desplazando de ese primer puesto a los productos alimenticios, bebidas y tabaco que, en 1973, absorbía el 26,9% de la producción”.

⁸⁵ Op. cit.

⁸⁶ Todos los conceptos que se destacan tipográficamente en este capítulo, fueron formulados por el INDEC y citados en el texto *Actividad, empleo y desempleo*. op. cit.

ces de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado” (OIT 1988). Estas personas pueden estar empleadas o desempleadas.

El término **empleado** abarca “a todas las personas que tengan más de una cierta edad especificada y que durante un breve período de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con un empleo asalariado o con un empleo independiente” (OIT 1988).

La **población desocupada** (o desempleo abierto), según el INDEC, es el conjunto de personas sin límite de edad que, sin tener ningún trabajo, buscaron uno, en forma activa, en la semana de referencia.

La concepción sobre la población económicamente activa (PEA) supone que la población en edad de trabajar está dividida claramente en tres categorías: **empleados, desempleados e inactivos** y que cualquier persona podía clasificarse sin equívocos en una sola de estas tres categorías, dando prioridad a las actividades en empleo sobre las de búsqueda de empleo y a estas últimas respecto de cualquier actividad no remunerada.

El punto de vista **estadístico** no alcanza a explicar el punto de vista **social**.

Al estudiar los flujos de fuerza de trabajo se considera que **permanecer en la inactividad voluntaria o involuntariamente** es de carácter estructural (como sería el caso de los trabajadores desalentados por la inexistencia de posibilidades en el mercado de trabajo local, que bien podría considerarse como desempleo oculto).

Uno de los efectos de vivir en una sociedad donde la desocupación es un fenómeno prolongado es la emergencia de conflictos en la personalidad que se expresan en lo que se llama “trabajador desalentado”, que es el que se retira de la población económicamente activa luego de búsquedas infructuosas o de haber perdido la voluntad para buscar empleo. Efectivamente es un desocupado aunque no se lo contabilice en las estadísticas.

Un aspecto que está íntimamente relacionado es la **vulnerabilidad** en que se encuentra la mayoría de la población, entendiendo por **vulnerabilidad** a la probabilidad de quedar desocupados durante un cierto tiempo. Dentro de este ítem se pueden englobar varias situaciones:

- Renuncia al empleo, ya sea para buscar otro trabajo mejor, o como resultado de los incentivos monetarios o de la presión del empleador para que el asalariado acepte un retiro voluntario.
- Dentro de la población inactiva, los jóvenes al concluir los estudios y las mujeres adultas entran en la situación de desempleo y buscan empleo para conquistar una autonomía económica, complementar el salario familiar o reemplazar a otro miembro de la familia que esté desocupado.
- Los despidos por decisión unilateral del empleador.
- El cese de actividad de los que concluyen los contratos de duración determinada.
- Otras formas precarias de empleo.

Cuando la desocupación es de carácter masivo y durable, la demanda de fuerza de trabajo se hace más lenta y selectiva que en situación de pleno empleo, y dentro de las empresas u organizaciones tiene lugar una mayor segmentación que toma en cuenta el pasado profesional del desocupado (Diamond, 1981). Es decir que para pertenecer a la categoría de **empleable**, o sea, tener la probabilidad de encontrar un empleo en un período dado, depende de muchos factores.

Cuando el desempleo es de tipo estructural, dice Freyssinet (1998), el **desempleo de exclusión** es sin dudas el más grave de todos pues se debe a una débil empleabilidad, en un contexto de selección severa por parte de los empleadores, que puede convertirlos en desocupados de larga duración, cambiando sus actitudes frente al trabajo, deteriorando sus calificaciones profesionales, desalentándolos y perdiendo finalmente los derechos al seguro de desempleo. La mayor parte de ellos son jóvenes en situación de fracaso escolar, con dificultades de aprendizaje o sin las capacidades para formarse profesionalmente, y adultos poco calificados, cuya edad está próxima al tiempo de la jubilación.

El **subempleo visible** “abarca a todas las personas con empleo asalariado o empleo independiente, trabajando, o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos que la duración normal del trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional” (OIT, 1988).

El **subempleo invisible** “es ante todo un concepto analítico que refleja una mala distribución de la mano de obra o un desequilibrio fundamental entre la mano de obra y los otros factores de producción. Sus síntomas característicos podrían ser el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad” (OIT, 1988)

La característica principal del empleo en la década del noventa es la debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia, con sus implicancias jurídicas y económicas en materia de estabilidad así como de protección legal y de seguridad social.

Otras categorías son:

- El **subempleo en materia de calificaciones**: existe en ciertas actividades que requieren una capacitación sensiblemente inferior a la que dispone el trabajador que ocupa dicho puesto de trabajo, caso común en profesionales jóvenes al iniciarse en la vida activa y que trabajan como simples empleados de ejecución, y de personas que, a falta de otras oportunidades, aceptan de manera involuntaria puestos de trabajo con baja productividad e ingresos como una estrategia de sobrevivencia y una forma de escapar al desempleo.
- La **subocupación demandante**: los que trabajan menos de 35 horas por causas involuntarias, están dispuestos a trabajar más horas y están en la búsqueda de otra ocupación.
- La **subocupación no demandante**: los que trabajan menos de 35 horas por causas involuntarias, pero que no buscan activamente ampliar la jornada ni otra ocupación.

La calidad del empleo en la década de 1990

Los datos que fueron recogidos por la EPH para 1999 muestran que junto con el aumento en la desocupación se han creado puestos de trabajo en el sector privado; “pero estos puestos de trabajo en su gran mayoría no cumplen la legislación laboral vigente, evaden las contribuciones a los seguros, a las jubilaciones y a los impuestos en general, y se trata de empleos menos estables, con ingresos bajos, con reducida representación sindical y pocas posibilidades de capacitación. Son los que comúnmente se denominan puestos ‘en negro’ o empleo no registrado. (...)”

Se observan dos grupos de trabajadores que actúan en sentido inverso sobre el número de horas trabajadas y que han evolucionado notablemente durante los noventa: los que trabajan jornadas menores a 30 horas semanales y aquéllos que se encuentran sobreocupados con jornadas excesivamente largas (más de 61 horas semanales)”⁸⁷.

⁸⁷ Op. cit.

Políticas públicas

Con el fin de aliviar la situación que padecen los desempleados, se han implementado incentivos legales y políticas públicas de empleo. Los incentivos legales están expresados en la Ley 24.013 -Ley Nacional de Empleo⁸⁸.

El concepto de **empleo** que sustenta este dispositivo legal es el siguiente:

“Art. 1º.- Las acciones del Poder Ejecutivo dirigidas a mejorar la situación socioeconómica de la población adoptarán como un eje principal la política de empleo, entendido éste como situación social jurídicamente configurada. Dicha política, que a través de los mecanismos previstos en esta ley tiende a hacer operativo el derecho constitucional a trabajar, integra en forma coordinada las políticas económico-sociales”.

En el Título III, De la Promoción y Defensa del Empleo, se señalan las **materias que deben ser negociadas en los convenios colectivos para fomentar el empleo**:

“Art. 24.- Las comisiones negociadoras de convenios colectivos tendrán obligación de negociar sobre las siguientes materias:

- a) La incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo.
- b) El establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores.
- c) Los regímenes de categorías y la movilidad funcional.
- d) La inclusión de una relación apropiada sobre la mejora de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales.
- e) Implementación de las modalidades de contratación previstas en esta ley.
- f) Las consecuencias de los programas de reestructuración productiva, en las condiciones de trabajo y empleo.
- g) El establecimiento de mecanismos de oportuna información y consulta.

La falta de conclusiones sobre cualquiera de estas materias no impedirá la homologación del convenio”.

Además se señalan programas de diverso tipo. En la Ley 25.013 de Reforma Laboral⁸⁹ se introduce el Contrato de Trabajo de Aprendizaje y el de Pasantía.

Los programas de emergencia laboral y para la mujer

Los programas de emergencia ocupacional fueron concebidos también en el marco de la Ley Nacional de Empleo N° 24013⁹⁰. Dentro del título “De la promoción y Defensa del Empleo”, el Art. 21 dice: “El Poder Ejecutivo incorporará el criterio de la generación de empleo en el análisis y diseño de las políticas nacionales que tengan una incidencia significativa en el nivel y composición del empleo”. Y en el art. 108 expresa: “Los programas de emergencia ocupacional consistirán en acciones tendientes a generar empleo masivo por un período determinado a través de contratación directa del Estado nacional, provincial o municipal para la ejecución de obras o prestación de servicios de utilidad pública o social, e intensivos en mano de obra, a través de la modalidad prevista en los arts. 43 a 46 de esta ley. En este supuesto, el plazo mínimo de contratación se reducirá a tres (3) meses, así como el de las renovaciones que se dispusieran”.

⁸⁸ Sancionada el 13/11/91.

⁸⁹ Sancionada el 2/9/98.

⁹⁰ Sancionada en el año 1991.

El Programa de Emergencia Laboral (PEL) está destinado a afrontar situaciones locales transitorias de emergencia ocupacional⁹¹.

Dicha política se fue implementando por medio de distintas Resoluciones del MTYSS. En una de ellas se establece que “será objeto del Programa la realización de obras o servicios a la comunidad para lo cual el organismo solicitante deberá diseñar UNO (1) o más proyectos, el/los que será/n evaluado/s por técnicos de la Secretaría de Empleo teniendo en cuenta la viabilidad técnica, económica y social como la pertinencia de la obra o servicio respecto de la situación de emergencia social/laboral alegada”.

Los objetivos generales⁹² son:

- Afrontar situaciones locales transitorias de emergencia ocupacional.
- Tender al restablecimiento del equilibrio del mercado de trabajo.

Asimismo, se afirma que “las políticas públicas deben diversificarse y adaptar sus modos de realización a las complejidades sociales y políticas del entorno”.

Por resolución N°11 del 3/2/00, se especifican los siguientes objetivos:

- Implementar acciones destinadas a promover el empleo de los trabajadores desocupados, orientados a mejorar la calidad de vida de la población.
- Contribuir a la prestación de servicios a la comunidad de menores recursos.
- Alcanzar una empleabilidad genuina de la población beneficiaria directa del PEL.
- Otorgar herramientas a las/os beneficiarias/os.
- Desarrollo de acciones de capacitación

Los antecedentes de estos programas los encontramos en la Resolución N° 136 (16/3/99), donde se evalúa el Programa “Servicios Comunitarios” (N°263/98). Allí se señala que estos programas “han alcanzado una importante repercusión en todo el territorio del país”, y se reconoce que las mujeres:

- constituyen un sector de la población con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo;
- las tasas de desempleo son superiores a las masculinas.

Se recomienda dar continuidad “a las acciones destinadas a fomentar sus oportunidades de empleo y capacitación laboral” e “introducir en la capacitación actividades no tradicionalmente transitadas por ellas”. La capacitación de las mujeres se torna indispensable.

⁹¹ Resolución N°23 (30/12/99) basada en la Resolución MTYSS N°488/98 por la cual se creó la Subcoordinación de Seguimiento y Fiscalización (SUSEFI).

⁹² Resolución N° 23: Visto las Leyes Nros. 24.013 y 25.233, los Decretos P.E.N. Nros. 19 de fecha 10 de diciembre de 1999, 20 de fecha 13 de diciembre de 1999 y 42 de fecha 14 de diciembre de 1999; la Resolución M.T. y S.S. de 28 de julio de 1998; la Resolución Conjunta S.E. y C.L. N° 458 y D.E.A. N° 452 de fecha 8 de julio de 1998.

Las estadísticas reflejan la brecha que existe entre la PEA total de mujeres y las mujeres efectivamente ocupadas. Esta brecha es significativamente mayor que la que se da en la población masculina.

La desocupación de las mujeres sufre un proceso ascendente desde 1993.

En los considerandos de la Resolución N°11 (febrero/00) figura: (Ley 25.212⁹³, Anexo V), ‘Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral’, donde se establecen los compromisos de la Nación, de las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de diseñar e implementar políticas, planes y programas operativos que promuevan:

- la incorporación de la mujer al trabajo;
- impulsar la formación profesional y técnica de las mujeres para lograr la diversificación de sus opciones profesionales;
- ampliación de sus posibilidades de inserción laboral”.

En síntesis, en todas las resoluciones hay un reconocimiento de la falta de trabajo -lo cual constituye la principal causa de pobreza en nuestro país-, así como de los bajos niveles de representación femenina, de la necesidad de promover su incorporación al trabajo, su formación profesional y el aumento de su empleabilidad.

El objetivo que orienta los programas es aumentar la calidad de vida, proponiendo la capacitación orientada al “desarrollo de competencias básicas para favorecer la asimilación de los contenidos específicos de las actividades a desarrollar y para lograr una nivelación entre las/os beneficiarios/as optimizando el trabajo grupal”⁹⁴.

En lo que respecta a las mujeres en particular, se proyecta “dar continuidad a las acciones destinadas a fomentar sus oportunidades de empleo y capacitación laboral”⁹⁵, y “brindar capacitación en temas de género que contribuyan al desarrollo de las aptitudes particulares y sociales de las mujeres”⁹⁶. También se agrega, en el Art. 28 de la Res. N° 11, que “el Consejo Nacional de la Mujer podrá brindar a los organismos interesados en participar del Sub Programa, asistencia técnica referida a la formulación de proyectos”.

Este sector de la población está ubicado dentro de la población inactiva, es decir que “no está presente en el mundo del trabajo remunerado, y comprende todas las personas que, por su edad, su situación y/o su decisión están fuera del mercado de trabajo”⁹⁷.

Las dificultades predominantes de este sector son varias:

- precariedad de la vivienda;
- bajo nivel educativo;
- falta de acceso a métodos anticonceptivos;
- falta de acceso a jardines maternos.

⁹³ Pacto Federal del Trabajo suscripto el 29/7/98 entre el Poder Ejecutivo Nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ratificado en lo que es materia de su competencia por el Honorable Congreso de la Nación.

⁹⁴ Res. N°11 (febrero/00).

⁹⁵ Res.136 (marzo/99).

⁹⁶ Res. N°11.

⁹⁷ Neffa (coord.), Panigo, Demián y Pérez, Pablo. *Actividad, empleo y desempleo*, CEIL-PIETTE-CONICET, febrero/2000.

En líneas generales, la experiencia laboral de las mujeres consiste principalmente en el trabajo doméstico⁹⁸ en sus propios hogares y/o como empleadas domésticas. A esto hay que sumarle la situación de las mujeres golpeadas por sus parejas, así como también el hecho de que muchas veces las propias parejas les prohíben a las mujeres salir a trabajar.

La experiencia directa, de la autora de esta tesis, obtenidas como coordinadora⁹⁹ de un Programa de Reparaciones de Libros y Revistas permiten concluir que con estos planes:

- No se logra mejorar la calidad de vida.
- No se logra una verdadera adquisición de un oficio si no existe una verdadera salida laboral donde las personas se desarrollen, consoliden los conocimientos adquiridos y continúen formándose.
- No se logra aumentar la representación femenina en el mercado laboral.

Los discursos y los escritos resultan invalidados por la práctica, así como quedó al desnudo la inoperancia de los ministerios y organismos especiales, tal es el caso de la Secretaría de la Mujer. Esta política del “remiendo”, sólo sirve para calmar la situaciones coyunturales.

En lo referente al rol de la mujer, se puede observar que se continúan fomentando los roles tradicionales, al proponer programas como el de comedores o atención de niños. De este modo se contradicen en la práctica los objetivos esbozados en las resoluciones, los cuales postulan la promoción de roles no tradicionales.

En el pago de estos planes -\$120 contra los \$160 ó \$200 que se destinan a los varones-también queda reflejado el valor que se le adjudica al trabajo de las mujeres.

Evolución de la participación femenina en el mercado de trabajo Modificaciones legislativas que favorecen en cuanto a sus derechos políticos

Según el tercer censo de población (1914), formaba parte de la población trabajadora el 21%, es decir, habría una de cada cinco mujeres que trabajaba. La fuerza laboral femenina estaba compuesta mayoritariamente (43%) por domésticas, cocineras, lavanderas y planchadoras; un 35% por costureras, modistas y tejedoras, y sólo un 6% por trabajadoras agrícolas. Muy pocas son las maestras y las profesoras, pocas también las mujeres que trabajan en fábricas y talleres de zapatos, alimentos, tabaco, tejidos y costura.

Según el censo de 1947, la población de Argentina alcanzaba a casi 16 millones de personas, y poco menos de la mitad eran mujeres. Había más de 6 millones de personas económicamente activas, de ellas, sólo 1,25 millones, es decir, alrededor del 20 por ciento, eran mujeres. La población femenina había seguido disminuyendo su participación en el mercado laboral desde

⁹⁸ “Son todas las tareas domésticas que implican el mantenimiento diario de la familia, la transformación de los insumos en valores de uso consumidos por la familia para su subsistencia (alimentación, ropa, etc.) y la producción y procreación de la fuerza de trabajo. Producción no sólo biológica sino preparación en valores de orden, disciplina, respeto jerárquico, laboriosidad. con patrones de estratificación social para obtener “buenos trabajadores”; y que tienen generalmente como único responsable a la mujer. Las tareas del ama de casa son un trabajo que, según estudios, insume un promedio de 70 a 75 horas semanales.” Revista *Política y Teoría*, N°22, Nov./91.

⁹⁹ Escuela N°10, Distrito Escolar N° 14, dependiente de la Secretaría de Educación de la Ciudad de Buenos Aires.

comienzos del siglo hasta llegar, en ese período, al punto más bajo de la historia. Las mujeres y los varones estaban en mercados laborales bien diferentes. Aquéllas constituían el 25% del personal ocupado en la administración pública, los servicios sociales y comunales, y el 32% del ocupado en las profesiones liberales. En el sector secundario, se concentraban en la industria manufacturera, donde eran mayoría absoluta en la de los tejidos y confecciones (61%), técnicas y profesionales eran el 10%. Las mujeres accedían más a la educación y tenían menos hijos.

Entre mediados del siglo y 1970, la estructura del empleo (masculino y femenino) se modifica sustancialmente. Entre los varones, se produce un marcado desplazamiento del sector primario al secundario, y entre las mujeres, del secundario (y en especial del sector industrial) al terciario, sobre todo al de los servicios.

La legislación instituyó la dependencia de la mujer respecto del hombre y consignó el “temor reverencial” que ésta le debía. Las primeras modificaciones tuvieron que ver con control del patrimonio, de ahí que están relacionadas con la herencia del hombre y de la mujer.

Los principios de igualdad entre el hombre y la mujer, aunque no cuestionaban los roles masculinos y femeninos, comenzaron con la Constitución de 1949, que contemplaba a las familias trabajadoras. La concepción tradicional, donde el padre es el eje de la familia, es modificada cuando se sanciona la Ley de Patria Potestad. Asimismo, se aprueban las convenciones internacionales contra la discriminación de la mujer, llegando a tener los mismos derechos que los varones sobre los hijos con las modificaciones al régimen del matrimonio (Ley 23.515/87). Con la sanción de esta ley, “se eliminaron las situaciones de desigualdad en las que había quedado la mujer casada y que no habían sido modificadas por la reciente Ley de Patria Potestad, tales como la reciprocidad del deber de asistencia y cohabitación o la facultad de fijar el domicilio conyugal de común acuerdo. La historia legislativa de los derechos civiles de la mujer muestra una lenta evolución hacia la equiparación de derechos que -desde la primera norma sancionada en la materia- se le reconocen al varón. Desde ese punto de partida -el Código Civil- en que la mujer se encontraba restringida en el ejercicio de sus derechos, al extremo de considerar a la mujer casada una incapaz relativa de hecho, se llega a una relación de igualdad jurídica recién en la década del ochenta. Fue necesario que transcurrieran cien años para que se modificara esta situación de evidente desigualdad que consolidaba una organización familiar de tipo patriarcal en la que los roles se encontraban claramente definidos: el ejercicio de la autoridad, la dirección de la familia y el trabajo fuera del hogar eran asignados al varón, reconocido como el proveedor de los medios del subsistencia; el cuidado del hogar y de los hijos eran adjudicado a la mujer. Sin embargo aún cuando la mujer casada alcanzó una situación de igualdad jurídica, queda todavía por modificar lo referente al apellido de los hijos, pues éstos continúan llevando el apellido del padre, lo que implica que en su vida de relación, la mujer, a través de sus hijos, sigue siendo identificada con el apellido del varón.

Un párrafo especial merece la adquisición de los derechos políticos: la sanción de la Ley 13.010 (1947), que garantizó a la mujer los mismos derechos y obligaciones políticas que tenían los hombres, y que se logró después de tres décadas de presentaciones de proyectos para consagrar el sufragio femenino. Es interesante conocer los argumentos que sostenían los legisladores para fundamentar la participación de la mujer:

Tipologías positivas

Lo “moral”, profundamente asociado a lo “femenino”, fortalece la lógica que demuestra que la mujer favorecerá el orden establecido.

La figura de la madre, exaltada y celebrada en la mayoría de los discursos, garantiza a los interlocutores que la propuesta de otorgar el voto no transgredirá las configuraciones básicas y consensuadas sobre la mujer, al tiempo que permite ir estableciendo acuerdos mínimos entre emisor y receptores. Nadie cuestiona, más allá de la problemática de sufragio, que el de la maternidad es el don divino.

La heroína: “que la boleta de voto sea dada a las mujeres por su actitud admirable durante la guerra (...). La hemos visto un 17 de octubre responder con bravura a las fuerzas ocultas de la reacción y del soborno (...)”. El diputado Frugoni cierra su discurso de 1922: “Mujeres heroicas, madres y hermanas que han cultivado en el sagrario de la virtud doméstica, el lirio místico (...). Mujeres heroicas, que soportaron pobreza, que vivieron resignadas y altivas sin arrodillarse ante la impudicia humana (...)”.

Si hay un prototipo de mujer, además de la madre, que goza de todos los respetos y aprobaciones de los integrantes de la Cámara, éste es el de la maestra. Asociado semánticamente al rol materno, el docente es igualmente indiscutido. Es que, “por naturaleza”, la mujer estaría llamada a cumplir un papel inexorable: “la mujer tendrá siempre que defender los intereses de la familia, del hogar. Ése es su papel hasta por determinación fisiológica”. Según estos legisladores, en los países donde hay sufragio femenino se ha probado que “la presencia de la mujer ha levantado el nivel” y que “el voto femenino tiene una valiosísima acción civilizadora”.

Tipologías negativas

La perturbadora: el temor a que las mujeres votaran en contra de las opiniones dominantes.

La indiferente: el diputado Silvio Ruggieri (P.S.) decía en 1932: “Son los partidos avanzados los que más podrían temer las consecuencias del voto de la mujer, en gran parte atada a los prejuicios de la tradición religiosa y reacias a las nuevas ideas de renovación social y política”. E inmediatamente, desecha cualquier motivación de índole electoral: “el Partido Socialista no teme el espíritu de conservación de la mujer, porque espera encontrar en él (...) apoyo efectivo en defensa de la salud, protección a la niñez, educación e instrucción de las masas, paz internacional”.

II.3.- EVOLUCIÓN DE LA INDUSTRIA ARGENTINA EN LA DÉCADA DE 1990

Un poco de historia

Desde fines de la década del sesenta hasta el golpe de estado de 1976, se había iniciado un período de promoción industrial consolidando una clase empresaria industrial. Haciendo referencia a este tema Schvarzer, J.¹⁰⁰ señala que “La promoción de esas plantas se reservó para los agentes locales, a quienes se les concedieron generosos beneficios para que llevaran a cabo esos proyectos, establecidos de común acuerdo con el gobierno. (...) Lentamente, en medio de las graves crisis políticas y sociales que atravesó la Argentina durante los años siguientes, se fueron instalando grandes plantas de acero, mecánica, aluminio, papel y pasta celulósica, petroquímica, etc., que modificaron el panorama fabril del país y el carácter e intereses de los empresarios líderes”.

Este mismo autor dice que “la enérgica estrategia llevada a cabo desde el golpe militar de marzo de 1976, tendiente a modificar el status de la actividad bancaria y a favor de la creación de nuevos instrumentos financieros, constituyó uno de los rasgos clave del período 1976-82. A partir de 1989, ese mismo criterio fue retomado y hasta aplicado con mayor fuerza en las nuevas condiciones de estabilidad de precios.

Para comprender los aspectos macroeconómicos internos y externos que condicionaron la industria argentina en la década estudiada, N. Dávila establece los siguientes ciclos¹⁰¹:

- 1) Un ciclo expansivo: “a partir del inicio de la convertibilidad en 1991, fundamentalmente a partir del restablecimiento del crédito interno (el ‘efecto cuota’). La mayoría de los sectores industriales experimentan un crecimiento importante (insistimos en que la base de 1990 era sumamente baja), siendo los más destacados: Material de Transporte (especialmente Automotores), Productos de Plástico, Celulosa y Papel, Productos de Madera, Muebles y Colchones, Productos de Cuero y Calzado, Bebidas. Los únicos sectores que retroceden respecto de 1990 son Textiles y Metales y sus fundiciones. Este período se extiende hasta fines de 1994 (efecto ‘tequila’) y la Producción Industrial Global crece durante éste en un 34,6%. No obstante en ese período se profundiza notablemente la expulsión de trabajadores por la industria. El Empleo Industrial disminuye un 13,5% (que venía descendiendo desde mediados de la década del 70). Mayor producción, menor ocupación, mayor explotación de trabajadores”¹⁰².
- 2) Un ciclo de estancamiento y retroceso: “desde fines de 1994, como consecuencia del impacto sobre el ‘modelo’ menemista de la ‘crisis del tequila’. Este período se extiende hasta el II trimestre de 1996. Las ramas más castigadas durante ese lapso son: Textiles, Prendas de Vestir, Productos del Vidrio, Productos de Madera, Productos de Plástico, Automotor y Materiales de Construcción. Se profundiza la caí-

¹⁰⁰ Schvarzer, J. Implantación de un modelo económico. La experiencia argentina entre 1975 y 2000. Publicado por la cátedra del Profesor Palomino. Facultad de Ciencias Sociales (UBA).

¹⁰¹ Dávila, Néstor. “¿Es hoy la Argentina un país industrial?”, Revista *Política y Teoría*, N°45, 2001.

¹⁰² La ocupación de trabajadores, para el total de la industria, disminuyó entre 1990 y 1998 en 230.000 puestos de trabajo, según la encuesta industrial del INDEC.

da del Empleo Industrial, que cae otro 8,5%. Los efectos sobre la producción industrial se atenúan en parte por el inicio de una onda exportadora hacia Brasil, que ponía en ejecución el Plan Real. Las consecuencias más agudas de esta crisis duran aproximadamente un año”.

- 3) Un nuevo ciclo de recuperación: “desde mediados de 1996 hasta fines de 1998. En este período se produce una expansión importante de las exportaciones industriales. A partir de 1993 y hasta 1997 se incrementan en un 100%, arribando a una meseta, ya que en 1998 retroceden ligeramente. Uno de los motores principales de ese crecimiento es la exportación de automotores a Brasil, que colabora en casi el 20% en ese aumento. Otros sectores que contribuyen en una proporción significativa son la exportación de petróleo y las manufacturas de origen agropecuario (complejo oleaginoso), ambos de baja generación de valor agregado y ocupación de trabajadores. Pese al incremento de la Producción Industrial, continúa el proceso de disminución del número de trabajadores ocupados, salvo durante 1997 en que crece un 1,5%.
- 4) Un ciclo de retroceso: “desde fines de 1998, como consecuencia de la crisis llamada ‘asiática’ y en particular de la devaluación brasileña de enero de 1999, del cual aún no hemos salido”.

Desnacionalización de la industria

Las empresas extranjeras se vieron beneficiadas al producirse tanto la eliminación de los registros de inversión extranjera, como la supresión de barreras a la entrada de esos capitales en áreas hasta entonces vedada o restringidas, desde los servicios públicos hasta en la actividad financiera. Dice Schvarzer en la obra citada que, “esos cambios no fueron bien advertidos al comienzo ni por los agentes locales ni por los externos. La simple experiencia fue mostrando la nueva situación del mercado local. Entre las primeras en descubrir el fenómeno figuran varias de las mayores y más tradicionales empresas alimentarias locales, que se encontraron de pronto ante la amenaza potencial de la competencia externa¹⁰³.”

“La participación de las empresas formalmente reconocidas como extranjeras¹⁰⁴ entre las 200 principales representaba en 1993 el 43,8% del total, ascendiendo en 1998 al 69,2% de ese total, y se acentuó notoriamente en estos dos últimos años. Mientras en 1993 las empresas reconocidas como de capital nacional y las asociaciones de éstas con empresas extranjeras generaban el 50,7% del valor de estas grandes industrias, en 1997 ese porcentaje se había reducido al 31%, del cual sólo un 20% corresponde a empresas de capital nacional. En alimentos, bebidas y tabaco, las empresas extranjeras acrecientan su participación del 55,3% al

¹⁰³ El traspaso de los paquetes de control de Terrabussi y Bagley (propiedad de familias tradicionales, una de las cuales había presidido la Unión Industrial Argentina) a empresas multinacionales no fue un caso aislado, sino la definición de un camino que habrían de recorrer otros grupos en los años siguientes. En ambos casos se observó una expresión particular del llamado “efecto riqueza”. Los precios en dólares de esas empresas eran varias veces superiores a los calculados en la década del ochenta, debido a la valorización del peso. Por esa razón, sus propietarios descubrían que podían obtener una cifra impensable en otro momento, más aún, una posible negativa a vender implicaría el riesgo de perder esa oportunidad si, por alguna razón, se volvía a modificar el tipo de cambio del peso frente al dólar.

¹⁰⁴ Dávila; op.cit., pág.45.

65,8%; en combustibles, químicos y plásticos, pasan del 54,4% al 85,1%; en maquinarias, equipos y vehículos, del 68,9% al 82,5%, y así sucede en todas las ramas fundamentales de la industria.”

En los datos expuestos en el párrafo anterior, vemos un proceso de concentración de la producción: las tres ramas de mayor monto de ventas (alimentos y bebidas, productos químicos y automotores) concentran, en 1997, el 77% de las ventas industriales totales, cuando en 1991 participaban con el 65%.

Extranjerización ¹⁰⁵ de la cúpula empresarial. Porcentaje de participación en el PBI generando por las 500 firmas de mayor tamaño.

	1993	2000	
Empresas locales	38%	17%	-55.3
Asociaciones (entre capitales locales y transnacionales)	30%	10%	-66.6
Empresas extranjeras	32%	73%	+128.1
Total	100 %	100 %	

Empresas locales: aquellas con participación mayoritaria de capitales locales en el capital accionario de la firma (puede incluir hasta un 10% de participación de capital de origen extranjero).

Asociaciones: aquellas en las que la participación accionaria del capital extranjero es mayor al 10% y menor al 50%.

Empresas extranjeras: aquellas con participación superior al 50% de las acciones en manos de capitales extranjeros.

*Incluye a las empresas que actúan en la construcción, el comercio, el transporte y otros servicios.

Fuente: Elaboración propia en base al Área de Economía y Tecnología de la FLACSO e INDEC, “Encuesta nacional a Grandes Empresas”.

¹⁰⁵ Instituto de Estudios y Formación – CTA. *Shock distributivo, autonomía nacional y democratización*, noviembre de 2002, Editado por Página 12.

II.4.- RASGOS DE LA TECNOLOGÍA Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN A NIVEL MUNDIAL

En la industria de la alimentación en el nivel mundial se han registrado cambios en el orden de la tecnología y del empleo. A continuación, se transcribirá síntesis de diversos documentos elaborados por la OIT en la década de 1990, que nos permitirá ubicar y comprender diversos aspectos del desarrollo argentino.

Tecnología¹⁰⁶

El procesamiento y el envasado de los productos alimenticios han mejorado mucho; las redes de distribución son ahora más eficaces y todo ello hace que no se desperdicien las materias primas alimenticias que antes más se estropeaban. Esto es posible por la tecnología basada en la informática que se aplica a la maquinaria y a los instrumentos de control automático, y que además permite percibir la calidad del producto final.

Estas tecnologías ahorran mucha mano de obra y eliminan muchas tareas repetitivas que correspondían antes a los trabajadores no calificados.

La tecnología alimentaria permite el desarrollo de nuevos productos que, por su sabor, valor nutritivo y duración útil en depósito, brindan más valor añadido.

Durante el decenio de 1980 y la primera mitad del 1990, las empresas introdujeron nuevas tecnologías para aumentar la competitividad y asignaron grandes sumas a la investigación y el desarrollo.

Repercusiones de la nueva tecnología en el empleo

- En los países en desarrollo, el empleo aumentó mucho en estas empresas, debido al ritmo del desarrollo económico y a la demanda de productos alimenticios.
- Los trabajadores escasamente calificados son los más afectados por el desempleo.
- Muchas mujeres se cuentan entre las capas más afectadas por la innovación tecnológica, por causa de su concentración en los puestos de trabajo que requieren menores calificaciones.

Flexibilidad en el empleo

El intento de los fabricantes de productos alimenticios y bebidas de recuperar sus inversiones en el período más corto posible, reduciendo además los gastos inútiles, ha conducido a la implantación reciente de la flexibilidad en el empleo. El empleo flexible suele ser más ventajoso para el manejo de las materias primas estacionales o la producción estacional.

Los cambios introducidos son:

- factorías que funcionan 24 horas al día, con tres turnos de trabajadores.
- muchos empleados permanentes han sido reemplazados por trabajadores no permanentes.

¹⁰⁶ OIT. Programa de actividades sectoriales La evolución tecnológica y el empleo en las industrias de productos alimenticios y bebidas, 1998.

- muchas veces los empleados trabajan a tiempo parcial o en régimen de subcontratación.
- se redujeron horas extraordinarias y el ausentismo mediante un trabajo rotatorio en equipo, combinado con un sistema de horas al año.

Organización del trabajo

Existen menos escalas jerárquicas. Se supone que los trabajadores tienen competencias más elevadas y polivalentes, y que participan plenamente en un equipo de trabajo flexible e innovador, dentro de un sistema de gestión consultivo y dialogante. Se ha producido una ampliación de las atribuciones del puesto de trabajo así como un enriquecimiento del mismo para muchos trabajadores.

Repercusiones de las nuevas tecnologías en las condiciones de trabajo

Aunque la información de la que se dispone muestra que, en general, el promedio de ingresos salariales ha mejorado en los últimos años para los trabajadores de las industrias de productos alimenticios, algunos de ellos piensan que sus nuevas responsabilidades y las nuevas capacitaciones que se les exigen no se reflejan adecuadamente en sus ingresos.

Negociación colectiva

Ha pasado por muchos cambios en diversas partes del mundo durante los últimos diez años, y como resultado, ahora está menos centralizada y se insiste sobre todo en las negociaciones en el seno de la propia empresa.

Muchos empleadores piensan que los conflictos sobre cuestiones de demarcación constituyeron en otros tiempos un impedimento importante para el crecimiento y el desarrollo, y que la negociación en el seno de la propia empresa les ha permitido poner al día las calificaciones de su personal con más rapidez, al suprimir el “instinto de propiedad” que un sindicato particular pudiera sentir en relación con las tareas de los trabajadores. Sin embargo, los sindicatos tienden a pensar que el motivo real que se esconde tras el cambio de organización laboral es debilitarlos y disminuir su influencia sobre los trabajadores.

La situación de las mujeres en la industria de la alimentación

En su artículo “Evolución reciente de las industrias de la alimentación y de la bebida”, Shizue Tomoda¹⁰⁷ realiza la siguiente caracterización: “En los últimos decenios, un número creciente de mujeres han encontrado un empleo remunerado en el mercado de trabajo, sobre todo en los países industrializados. De hecho, en la industria de la alimentación y la bebida de algunos países, son más numerosas que los hombres. (..) Pero esto no significa necesariamente que las mujeres estén desempeñando funciones más importantes. Aunque en la mayoría de los países la legislación laboral garantiza la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los aspectos del empleo, la situación laboral de muchas trabajadoras deja todavía mucho que desear”.

¹⁰⁷ Revista Internacional del Trabajo, Vol.112, N° 1, OIT, 1993.

Posición de la OIT

Teniendo en cuenta esta situación, la OIT en la reunión que tuvo lugar en Ginebra del 18 al 22 de mayo de 1998, hizo las siguientes recomendaciones:

6. “Haga un llamamiento a los estados miembros para que:
 - a) promuevan por todos los medios a su disposición una organización del trabajo en las empresas que suprima la distinción, manifiesta o encubierta, entre las tareas desempeñadas por hombres y mujeres;
 - b) respondan a las necesidades de las trabajadoras poniendo a su disposición, en la medida de lo posible, las estructuras y el personal que requieren el cuidado y la educación de los hijos, y proporcionen ayuda a las que tengan responsabilidades familiares;
 - c) adopten medidas tendientes a un reparto equitativo de las responsabilidades profesionales y familiares, en el espíritu de las disposiciones del convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981, N°156);
 - d) adopten todas las medidas necesarias para impedir y eliminar el acoso sexual y otras formas de discriminación en el lugar de trabajo, y presten ayuda a las víctimas de tales actos;
 - e) alienten a las empresas que estén procediendo a cualquier forma de reestructuración, incluida la introducción de nuevas tecnologías que tengan efectos en el empleo o en las condiciones de trabajo, a que estudien medios y arbitrios para paliar los efectos negativos de tales reestructuraciones sobre las trabajadoras, mediante la formación profesional, la recolección u otros medios apropiados;
 - f) alienten la elaboración de programas y la adopción de métodos de formación específicos para las trabajadoras y las madres que deseen reintegrarse a la fuerza de trabajo, particularmente en materia de formación sobre nuevas tecnologías.”

El texto de la OIT es muy elocuente. Las recomendaciones apuntan a enfrentar una situación de discriminación¹⁰⁸ que persiste.

El análisis y comprensión de la situación de la mujer en el nivel mundial, permite a partir de los documentos elaborados en la década de 1990 por la OIT -organismo del que la

¹⁰⁸ En el Cuerpo humano trabajando, se señalan sobre los factores ambientales que influyen en el sistema reproductor humano lo siguiente:

“Existe consenso en cuanto a la necesidad de proteger al feto de los riesgos del medio ambiente de trabajo, pero el problema consiste también en evitar toda discriminación contra las mujeres que se hallan en edad de procrear. “No hay que olvidar que el feto es un individuo en sí mismo, muy vulnerable, y que la sociedad tiene el deber de protegerlo”, dice el doctor Heminki, insistiendo al mismo tiempo para que esta preocupación no suscite una discriminación a las mujeres. En Suecia, los sindicatos y las organizaciones feministas se han opuesto siempre a las leyes especiales, las cuales, afirman ellos, han servido con frecuencia para cubrir medidas discriminatorias. La prohibición del trabajo nocturno para las mujeres, a comienzos del siglo, es un ejemplo de esto. Por su parte, Estados Unidos y Canadá tienen leyes especiales para reglamentar el trabajo de las mujeres en ciertas profesiones altamente riesgosas. En ciertos casos, las mujeres que están en edad de procrear han sido estimuladas a hacerse esterilizar para obtener o conservar sus empleos.

República Argentina es miembro, observar que en la industria de la alimentación en esta década, persiste la participación numerosa de la mujer, y que las condiciones laborales que predominan -y por las cuales las mujeres se ven afectadas- son:

- baja calificación;
- escasa capacitación (informática, electrónica).

Muchas veces, la baja calificación está relacionada con una incorporación a la producción a tiempo parcial.

II.5.- RASGOS DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN EN EL NIVEL NACIONAL

Por los comentarios que se realizan en un documento del INDEC, basado en los censos económicos de 1985 y 1994 y en datos recopilados sobre el valor del empleo, el valor de la producción por ramas, la cantidad de establecimientos industriales, se puede determinar que “mientras el empleo asalariado fue levemente superior respecto de los registros de 1973 (año para el cual se cuenta con cifras del censo anterior) hubo un comportamiento diferenciado según la magnitud de los establecimientos manufactureros. Así por ejemplo, la reducción de mano de obra verificada en los establecimientos de mayor magnitud fue compensada por el incremento de empleo en los establecimientos fabriles de pequeña y mediana dimensión.

Un análisis por división de actividad refleja , que durante 1984, el sector dedicado a la fabricación de sustancias químicas y de productos químicos derivados del petróleo y del carbón, de caucho y de plástico estuvo a la cabeza del valor de la producción global con 26,7% del total, desplazando de ese primer puesto a los productos alimenticios, bebidas y tabaco que, en 1973, absorbía el 26,9% de la producción. (...)

La comparación entre los 126.388 establecimientos industriales relevados en 1973 con los 109.376 registrados en 1984, significa una caída del 13,5%.

Las clasificaciones de las ramas en la industria de la alimentación

Dado que existen dos clasificaciones de las ramas que abarcan la industria de la alimentación, a los fines de aclarar el tema se realizó una síntesis.

La industria de la alimentación: ramas y productos

<p>El Censo Nacional Económico realizado en 1985¹⁰⁹ define conceptualmente los subgrupos que integran la Industria de PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDA Y TABACO de este modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matanza de ganado • Preparación y conservación de carne • Elaboración de sopas y concentrados • Elaboración de fiambres, embutidos y similares • Elaboración de productos lácteos y helados • Elaboración y conservación de frutas y legumbres • Elaboración de dulces, mermeladas y jaleas • Elaboración y envasado de frutas, hortalizas y legumbres • Elaboración de pescados, moluscos, crustáceos y otros productos marinos • Elaboración de aceites y grasas • Elaboración y refinación de aceites y grasas vegetales • Elaboración de harina de pescado y grasas animales no comestibles • Productos de molinería • Molienda de trigo • Molienda de legumbres y cereales (excepto trigo) • Preparación de arroz (descascaración, pulido, etc.) • Molienda de yerba mate • Fabricación de productos de panadería • Elaboración de productos de panadería y 	<p>El Convenio Colectivo de Trabajo N° 244/94 de La Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación consigna, con otros gremios y cámaras¹¹⁰, las siguientes ramas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceitunas y encurtidos (rama frutihortícola)¹¹¹ • Agar –agar y planta elaboradora de carragel • Alimentos y comidas pre-elaboradas o semi-elaboradas • Arroz • Azúcares • Bizcochos, galletitas, amarettis, alfajores, vainillas, budines, pan dulce, obleas, cucuruchos, grissines, etc. • Cacao, chocolate y bombones • Café, café soluble • Cereales y legumbres industrializados, harinas de cereales, harinas de legumbres, soja, trigo, maíz, avena arrollada: derivados, subproductos alcohólicos, etc. • Confección de envases en todos sus tipos y¹¹² formas • Celulosa y papel • Hojalatería • Cartón corrugado • Confección de envases de cartonería • Plásticos • Conservas de carnes • Dulces y mermeladas • Especias • Fécula de mandioca • Fraccionamiento y envasamientos que se
---	---

¹⁰⁹ Censo Nacional Económico 1985, INDEC.

¹¹⁰ Fed. de Industria de Productos Alimenticios y afines, Fed. de Molineros de Yerba Mate, Cámara Argentina de Café, Cámara Argentina de Té, Cámara Argentina de Especias, Molineros de Pimientos y afines, Cámara Argentina de Industriales de Arroz, Cámara de Molineros de la Yerba Mate de la zona productora, C.I.A.L.A.

¹¹¹ En las empresas de la alimentación se elaboran productos de ese origen.

¹¹² En el origen de la industria de la alimentación se fabricaban envases y productos. En la actualidad, la fabricación de envases tiende a desaparecer dentro de la misma.

<p>confitería, excluido galletitas y bizcochos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de galletitas y bizcochos • Elaboración de pastas alimenticias frescas • Elaboración de pastas alimenticias secas • Fábricas y refinerías de azúcar • Elaboración de cacao, productos de chocolate y artículos de confitería • Elaboración de productos alimenticios diversos • Elaboración de hielo • Elaboración de concentrados de café, té y mate • Tostado, torrado y moliendas de café y especias • Preparación de hojas de té • Elaboración de alimentos preparados para animales <p>INDUSTRIAS DE BEBIDAS (dividida en sub-grupos)</p> <p>INDUSTRIA DEL TABACO (dividida en sub-grupos)</p>	<p>dediquen con exclusividad a esa actividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fruta abrillantada, glaseada y escurrida • Frutas secas, desecadas y pasas de uvas (rama frutihortícola) • Frutillas • Golosinas, caramelos, pastillas, confites, grageas, chicles, etc. • Chicles • Pastillas • Confites y grageas • Glucosa, isomerosa, fructuosa y productos enzimáticos para la industrialización de jugos • Lácteos, leche en polvo, leche condensada, dulce de leche y productos derivados • Materias primas para panadería, pastelería, confitería, heladería • Molienda y elaboración de sal • Molienda de hueso y subproductos • Molino harinero • Mostazas, salsa golf y mayonesas • Pan rayado y rebozador • Panificación industrializada y pre-pizzas • Pastas alimenticias • Planta de aclimatación, preparación e industrialización de bananas • Polvo para hornear leudante, etc. • Polvo para preparar bebidas sin alcohol • Postres industrializados – postres balanceados • Puré de papas en escamas y productos derivados • Productos dietéticos • Productos para copetín • Sopas y caldos concentrados • Té y Té en saquitos • Turrónes en todas sus formas • Vinagre – yerba mate
--	--

Las diferencias de clasificaciones hacen dificultoso el uso de los datos estadísticos. Por ejemplo, se han detectado “empresas” que se registraron en la DGI como pertenecientes a la industria de la alimentación y, en realidad, son agencias eventuales u oficinas (domicilios legales que prestan la dirección). Otras son servicios tercerizados de grandes empresas¹¹³. Asimismo, cabe aclarar que las empresas de galletitas producen también golosinas y fideos.

¹¹³ Estos datos fueron constatados por el Sindicato de la Alimentación.

A los fines del presente estudio, se focaliza en las empresas cuya actividad principal¹¹⁴ es la fabricación de galletitas.

Rasgos de la producción de las empresas de galletitas¹¹⁵

La industria de galletitas constituye una de las actividades manufactureras más antiguas de nuestro país¹¹⁶. A partir del inicio fue incesante el desarrollo de este sector, es así como se puede observar, un elevado nivel tecnológico que se aplica en la elaboración de los productos y en su calidad.

Se ha exportado siempre una proporción de la producción, particularmente a Paraguay, Chile, Bolivia y Brasil.

El año 1974 marcó un límite en el consumo interno, ubicándose en torno de las 170.000 toneladas.

“A partir¹¹⁷ de ese momento, y en especial cuando se desata la recesión de mediados de 1975, el consumo interno de galletitas desciende abruptamente. Así, de un consumo per cápita del orden de los 6,8kag. por habitante para 1974 se llega a 1978 con un nivel que puede estimarse en 4,9kg. Es decir, se ha operado una caída del orden del 28% en cuatro años.

Esta brusca disminución de demanda interna tiene su explicación en el fuerte vínculo del consumo de galletitas con los niveles de ingresos.

En este sentido, debe destacarse que la producción de galletitas reconoce dos características principales: por un lado, como producto competitivo del pan –las denominadas galletitas crackers- y, por el otro, como competitivas de las golosinas –las llamadas galletitas dulces, secas, rellenas, obleas, bañadas con chocolate, etc.

De esta manera, de un consumo global estimado en el orden de las 170.000 toneladas en 1974, en 1978 se alcanzaría un nivel de 130.000 toneladas. Cabe destacar que el mercado potencial se calcula en el orden de las 200.000 toneladas. (...)

Una de las quejas más comunes que se escuchaban en años anteriores en boca de los empresarios del sector era la baja rentabilidad que obtenía la actividad. La misma era adjudicada a la política de control de precios que se practicaba a los productos elaborados por el sector. Tal situación desapareció paulatinamente a partir de marzo de 1976, y en la actualidad la posibilidad de fijar precios sólo se encuentra limitada por las condiciones del mercado.

Así hoy en día, y a pesar de la caída en los niveles de consumo interno, la rentabilidad global del sector es positiva.

A pesar de ello, la elevada capacidad ociosa con que operan la mayoría de las plantas (30/35%) –que tiende a elevar la proporción de los costos fijos en el total-, junto al retraso del tipo de cambio y la reducción practicada en los reembolsos a la exportación, ha restado capacidad vendedora en los mercados externos. Sin embargo, y dado que resulta muy importante para las empresas ganar los mercados, se sigue exportando, inclusive a niveles donde la rentabilidad se hace prácticamente nula”.

En la década del ochenta¹¹⁸ ya existía en el mercado un número importante de firmas, entre las que se destacaban Terrabusi, Bagley y Canale. Su producción estaba destinada a dos

¹¹⁴ Se entiende por actividad principal de una unidad censal la que le brinda el mayor valor de la producción, considerando como secundarias al resto. Censo/94 de la Industria manufacturera.

¹¹⁵ *Tendencias económicas y financieras*. Publicación anual. Anuarios 1980-1991-1994-1998-2000.

¹¹⁶ Se consultó la Cámara de la Industria de la Alimentación, que no contaba con registros sobre el desarrollo de la misma.

¹¹⁷ Revista FIDE – octubre de 1978.

¹¹⁸ *Tendencias económicas*. Anuario 1980

mercados diferenciados: 1) el alimenticio propiamente dicho, donde competía con el pan, a través de las denominadas galletitas crackers- básicamente las de agua- y 2) el golosinoso, las llamadas galletitas dulces, secas ,rellenas, obleas, etc.

Durante la última década ha sido constante la expansión de la demanda, cuya tasa anual de crecimiento cercana al 5% superó los niveles considerados vegetativos, como consecuencia esencialmente del efecto sustitución favorable en los dos campos que abarca.

En la evolución de la industria se puede observar que, en 1980, hubo un período de retracción con respecto a los registros del año anterior, cuya explicación se encuentra, básicamente, en la recomposición de precios que tuvo lugar en este período, del orden del 12 al 14% anual.

El nivel de rentabilidad de las firmas les permitió afrontar sin mayores alteraciones los planes de inversión que se venían encarando.

Con relación a la competencia de importaciones, ésta fue contrarrestada por el nivel de calidad de la producción nacional y por los precios ofrecidos.

En 1986 se observa que los fabricante de galletitas han contribuido a ampliar el mercado de alfajores, que antes de la presencia de las principales empresas productoras de galletitas, era de fabricación artesanal.

El control de los precios por parte de la Secretaría de Comercio determinó que un amplio espectro de la población estuviera en condiciones de aumentar el consumo de galletitas, ante el deterioro de los valores relativos frente a otros productos.

El conflicto gremial desatado, en los meses de marzo y abril (1986) en las empresas líderes, en demanda de mejoras salariales, determinó que esos meses mermara la producción, pues los obreros se negaron a operar en tres turnos. El conflicto se normalizó en el mes de junio, coincidiendo con la flexibilización de la política de precios por parte de la Secretaría de Comercio, tras el congelamiento que regía desde junio de 1985.

La mejor performance de las ventas, en el período del conflicto se localizó en las especies de las marcas de segundo nivel.

En 1987 se acordó gravar con el IVA a las galletitas rellenas.

Las empresas eran cautas en definir las metas, teniendo en cuenta el deterioro que sufrió el poder de compra de los salarios en el último trimestre de 1986.

Década de 1990

En el censo económico de 1994, se registraron 162 unidades censales¹¹⁹ de empresas de galletitas. De un total de 13.327 puestos de trabajo ocupados, 13.084 correspondían a asalariados y 243 a no asalariados.

Por otra parte, en el marco general de ocupación, cuyos datos son proporcionados por el INDEC, el sindicato informa que en el año 1993 tenían 12.000 afiliados y que, en la actualidad, la cifra alcanza a 5.000. El 80% de los/as trabajadores/as son afiliados/as al sindicato. La disminución de empresas no se dio en la misma proporción, pues muchas de ellas han perdido solamente locales¹²⁰.

En la industria de la alimentación durante la década de 1990 en el orden nacional se produjeron cambios en cuanto a la estructura de las empresas, la tecnología y el empleo.

La producción de galletitas se realizaba en 178 establecimientos en todo el país, que daban empleo a 14.000 personas¹²¹. Actualmente, más del 50% de las plantas productoras de

¹¹⁹ La unidad censal del Censo Nacional Económico 1994 ha sido, en general, el **local**.

¹²⁰ Local: definido como todo espacio físico aislado o separado de otros, que fue utilizado por una empresa para el desarrollo de actividades económicas durante el operativo censal. Censo Nacional Económico 1994, INDEC.

galletitas se encuentran en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires. Su localización se relaciona con la distribución de la industria molinera y la producción de trigo.

En la década de 1990, las empresas dedicadas a la fabricación de galletitas modificaron su estructura.

A partir de la estabilidad que generó el Plan de Convertibilidad y la incursión de empresas multinacionales en las firmas líderes, el mercado recibió una alta dosis de modernización. Comenzaron a emplearse nuevas tecnologías, se desarrollaron nuevas variedades y también se produjeron cambios en materia de comunicaciones y publicidad.

Éstas son algunas cifras significativas: “El volumen de la producción argentina en 1999 alcanzó las 315 mil toneladas, por un valor de u\$s 1.100 millones y demandó aproximadamente el 85% del consumo doméstico de harina. Es una industria de alto valor agregado que ha presentado gran dinamismo y registró importantes inversiones en los últimos años. En el período 1990/99, su producción aumentó el 120%. Si bien el volumen exportado de galletitas es aún incipiente, Argentina presenta una oportunidad de expansión al ser el único productor de harina del Mercosur, sumado esto a la protección vigente para la colocación de productos en el bloque. La producción mundial de galletitas oscila entre los 8 y 9 millones de toneladas.

Según la Revista *Alimentos Argentinos*¹²² -N°14, julio/2000-, “las principales empresas, agregadas por conglomerados, son: Arcor-LIA, Danone-Bagley, Terrabussi-Mayco-Capri-Canale y Granix”.

El **consumo** por cápita se ubicaba en torno a los 4/5 kilos por año, mientras que en condiciones normales del mercado ha ascendido hasta casi 7 kilos por habitante/año.

Teniendo en cuenta los efectos de la profunda recesión económica del último trienio del siglo, muchas firmas, se abocaron a diversificar su actividad, incursionando fuertemente en el mercado de golosinas, en particular de alfajores y chocolates, así como incorporando líneas de jugos, avenas y café, entre otros.

También se replantearon la forma de distribución de sus productos al minorista, a través de flotas de camiones propios y un elevado número de vendedores, por la **contratación del servicio a terceros**, o bien a través de las ventas directas a grandes mayoristas.”

En el año **1991**, es necesario diferenciar dos períodos, en relación con la demanda:

- ❖ **En el primer trimestre del ejercicio** el volumen demandado resultó inferior entre un 40% y 50%, según las firmas. Las más afectadas fueron las empresas líderes que, por efecto de una “pesada” estructura de costos fijos, debieron aumentar el diferencial de sus precios respecto de los marcados por las más pequeñas, a pesar de que les significara perder participación en el mercado.
- ❖ A partir de abril se verificó un rotundo cambio en la tendencia de la demanda por **efecto de las nuevas medidas económicas**, que provocaron la **estabilidad de los precios y la gradual recuperación del poder de compra de los salarios en el momento de mejora estacional del consumo. Esto permitió reducir la capacidad ociosa promedio de las plantas del 50% al 40%**. No obstante esta mejora, comenzaron a aparecer temores por la competencia de **importaciones**, dado que ingresaron productos con márgenes sobre costos totales muy inferiores a los que estaban acostumbradas las empresas locales, restándoles participación relativa en el mercado.

¹²¹ Revista *Alimentos Argentinos*, N°5, dic. /97. Ministerio de Economía y Obras Públicas.

¹²² Ministerio de Economía y Obras Públicas, Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca, Subsecretaría de Alimentos y Pesca.

- ❖ **En el segundo semestre** el consumo tendió a estabilizarse en torno a las 12,5/13 miles de toneladas/mes, lo que implicó una recuperación del orden del 15% frente al deprimido nivel en que había caído en 1990.

Las firmas se concentraron en promover las galletitas saladas o semidulces, tipo ‘sandwicheras’, coincidiendo esto con la alta receptividad mostrada por los consumidores, intensificando las campañas publicitarias.

Dado que estas variedades contaron con precios medios inferiores a las dulces, la facturación promedio del sector no creció en la misma proporción en que lo hizo el volumen.

En **1994**¹²³ durante el primer semestre la producción y venta exhibió un aumento promedio del 9% anual, aún cuando algunas firmas lograron duplicar esa performance a expensas de los cambios de las dos empresas líderes.

En el **tercer trimestre**, que estacionalmente es el de mayores ventas, la demanda de fabricación nacional se estabilizó en un alto nivel relativo, lo que implicó una marcada desaceleración en la tasa de expansión.

En el **consumo** se observó que el mercado comenzó a dar muestras de haber alcanzado el punto de saturación, puesto que frente a una media histórica de consumo en torno a los 7 kilos por habitante/año, ya en 1993 se había alcanzado una media 8,4%, sin considerar la pequeña porción que cubren las líneas importadas.

En **1998** el ejercicio cerró con un aumento de las ventas del 2,5% en volumen físico, pero con una disminución del 1% en valor de la facturación en pesos.

Se registraron las siguientes inversiones:

Canale: compró la firma Tosti, líder del segmento de tostadas, en u\$s 5,5 millones. Se encuentra montando una nueva planta de galletitas en Monte Grande (Bs. As.), donde invertirá u\$s 25 millones.

Socma Alimentos: compró Canale y La Lácteo y a través de Canale do Brasil, controla las empresas Basilar, Isabel y Zabet, fabricantes de pastas y galletitas. También tiene alimentos secos y congelados.

Dadone: compró el 3,8% más de Bagley, subiendo su participación en la empresa al 62,8%.

En **1999**, Nabisco realizó un importante proceso de ajuste en Argentina, cerrando cuatro de sus seis plantas y reinstalándolas en Brasil. De esta manera se concentró en las plantas de Tres Arroyos y de General Pacheco. También compró Canale de Argentina, por un valor aproximado de u\$s 80 millones.

El volumen de la producción alcanzó a los 315 millones, por un valor de u\$s 1.100 millones y demandó aproximadamente el 85% del consumo doméstico de harina.

En el período 1990/99, la producción aumentó 120%.

¹²³ “La oferta se compone por Generale Biscuit (grupo Dadone de Francia), la cual adquirió sobre el cierre de 1994 el control accionario de Bagley (incluye Alimentaria San Luis) -algo más del 50% de los votos- en u\$s 240 millones; N. compró en abril del ‘94 el 70% del paquete accionario Establecimientos Modelos Terrabussi, en u\$s 245 millones y Canale-Coragri (acordaron en julio la transferencia de la opción de compra del 71% del capital social de la primera a Socma Americana, Francisco Macri, Nicolás, José y Jorge Caputo y Roberto Vázquez, con el objetivo de sanear la estructura patrimonial y mejorar sus perspectivas –para ello se acordó un aumento de capital en u\$s 30 millones y efectuar aportes irrevocables por ambas partes de \$ 24 millones), que absorben en conjunto aproximadamente el 60% del mercado total; Pancrek (del grupo Arcor), Granix, Mayco, Capri y N.- Royal, que explican el 30%, y el 10% restante se distribuye entre un amplio número de pequeñas empresas del interior del país que operan regionalmente.” Tendencias económicas, op.cit.

Producción de galletitas

AÑOS	TONELADAS
1974	171.050
1975	180.197
1976	144.506
1977	179.523
1978	161.106
1979	175.902
1980	178.416
1981	171.572
1982	185.700
1983	154.496
1984	191.384
1985	217.938
1986	261.312
1987	284.573
1988	246.125
1989	179.873
1990	138.802
1991	199.592
1992	249.630
1993	279.586
1994	309.183

Fuente: *Tendencias económicas y financieras*, 1980/91/94 (Producción de galletitas).

Exportaciones - Importaciones

En 1999, las colocaciones de galletitas alcanzaron las 14,3 mil toneladas por un valor de U\$S 18 millones, volumen que representa el 5% de la producción nacional. En el período 93/99, las exportaciones argentinas aumentaron el 120%.

En 1999, las importaciones de galletitas alcanzaron las 3.100 toneladas, representando U\$S 7,1 millones, el 1% del consumo interno. Las compras disminuyeron el 50% en volumen y el 53% en valor con respecto al mismo período del año anterior.

Importación y exportación de galletitas

AÑOS	IMPORTACIÓN CIF ¹²⁴ en dólares	IMPORTACIÓN Peso neto (kilos)	EXPORTACIÓN ¹²⁵ FOB ¹²⁶ dólares	EXPORTACIÓN Peso neto (kilos)
1992	13.231.667	5.331.449	6.116.602	5.361.540
1993	11.632.689	4.257.524	9.437.749	6.747.698
1994	10.949.241	4.012.465	9.958.444	7.861.271

¹²⁴ Costo, seguro y flete.

¹²⁵ Ver datos en el Apéndice.

¹²⁶ Libre a bordo.

1995	9.708.837	3.445.460	21.223.508	15.416.442
1996	8.995.641	3.226.977	22.348.443	15.423.930
1997	11.217.825	3.878.976	24.401.880	16.782.374
1998	15.033.660	5.999.237	25.664.841	18.695.510
1999	11.953.093	5.328.033	17.829.381	14.326.634
2000	8.973.614	5.207.695	17.212.797	13.181.803
2001 (primeros nueve meses)	7.972.227	5.582.636	11.288.556	9.452.752

Fuente: Base de datos del INDEC.

Completamos los datos con estos gráficos elaborados por la Dirección Nacional de Alimentos.

Observaciones

“En los cinco primeros meses de 1997, las colocaciones promediaron las 4.300 toneladas, por un valor de u\$s 6,4 millones, disminuyendo un 19% en valor y un 22% en volumen con respecto a igual período del año anterior. Las mayores pérdidas se produjeron en los mercados de Paraguay y Brasil. La caída de las ventas externas de galletitas se puede relacionar con el aumento espectacular de las exportaciones de harina de trigo, de más del 95% en volumen. Además, las grandes empresas productoras del país instalaron o compraron plantas elaboradoras de galletitas o pastas en Brasil y en algunos casos en Uruguay, Paraguay y Chile. (...) Es notable la incidencia de las cadenas de supermercados en las compras externas.”¹²⁷

“En el período 93/99, las exportaciones argentinas aumentaron el 120%. Sin embargo, los valores correspondientes al 99 implican una disminución del 20% en volumen y del 30% en valor, con respecto al mismo período del año anterior. (...) Los rubros de galletitas comercializados en el mercado externo son los de mayor valor agregado: más del 85% son dulces. Esto permite que la incidencia del costo del transporte por camión (97%) -con su alta carga de combustibles y peajes- resulte menor. (...) en el cambio de los destinos de exportación del último tiempo, las industrias instaladas en Córdoba adquirieron una localización estratégica, ya que se encuentran a mitad de camino entre Brasil y Chile y más cercanas a Bolivia y Paraguay.”¹²⁸

N. Dávila¹²⁹ sostiene que en las exportaciones industriales se han producido cambios significativos: “Mientras las manufacturas de origen industrial representaban el 18,2% del total de las exportaciones en el período 70/79, en el tramo 90/98 ascendieron al 28,3% con un crecimiento en ese lapso a una tasa anual del 12,5%. Resulta muy importante considerar que ese crecimiento obedeció fundamentalmente al aumento de los volúmenes de productos exportados. Por ejemplo, en el tramo 94/98 las exportaciones industriales crecieron en un 204% y esa variación se originó en un 99,3% en un aumento de los volúmenes exportados y un 0,7% en aumentos de precios.

“Los sectores que más contribuyeron a este aumento fueron alimentos (35%), material de transporte (28%), química y petroquímica (11%), metales y sus fundiciones (5%) y maquinaria y equipo (4%)”.

Según Basualdo, “la balanza entre importaciones de bienes industriales y exportaciones fue en esta década la más deficitaria de los últimos años. Pese a este aumento las exportaciones industriales constituyen tan sólo el 20% de la producción industrial y de este total una parte sustancial está concentrada en las grandes empresas controladas por capitales extranjeros. En el período 93/97 las grandes empresas que conforman la cúpula empresaria (industria, servicios, comercialización, etc.) obtuvieron un superávit entre exportaciones e importaciones de 26.503 millones de dólares y como el saldo total de la economía resultó deficitario en 12.687 millones de dólares, se concluye que el resto de las empresas tuvieron un saldo negativo en su intercambio con el exterior de 39.190 millones de dólares”¹³⁰.

Observando el cuadro que se refiere a importaciones - exportaciones, vemos que en el rubro galletitas, a partir de 1995, hubo superávit en la balanza comercial entre exportaciones e importaciones.

¹²⁷ Revista *Alimentos Argentinos*, diciembre de 1997.

¹²⁸ Revista *Alimentos Argentinos*, julio de 2000.

¹²⁹ Dávila; op.cit., pág.47.

¹³⁰ Basualdo, Eduardo. Concentración y centralización del capital en la Argentina en la década del '90.

Consumo - Inversiones

El consumo nacional de galletitas en la década de 1990, es de aproximadamente 8kg./hb./año, acercándose a los valores medios mundiales.

Según información pública, Nabisco tiene el 35% del mercado, Danone el 30% y Arcor el 15%. Las tres primeras firmas suman el 80% de las ventas.

La industria de galletitas se encuentra en plena consolidación y racionalización en todo el mundo, mediante la instrumentación de fusiones, adquisiciones y *joint ventures* entre empresas. En el Mercosur, las grandes firmas internacionales han realizado alianzas de distribución, generalmente integradas por una empresa de pastas en un país y una de galletitas en el otro. De esta manera, se aseguran economías de escala y se eficientiza la logística.

Conducta tecnológica

Un rasgo que caracteriza la conducta innovadora de las empresas de la industria de la alimentación en la década estudiada es la tendencia a la concentración de los cambios en la *base técnica de la producción*¹³¹. Se trata de procesos de carácter continuo, donde se modificaron los niveles de automatización y la velocidad en los procesos, y se introdujeron sistemas digitales.

Las modificaciones en los envases, iniciadas en 1992 y completadas en años posteriores, tuvieron que ver fundamentalmente con el peso de la presencia de los supermercados. Es así como se llegó a eliminar la *producción a granel*, cuyo envase era manual y se lo reemplazó por *paquetes*.

Es pertinente la reflexión que se realiza en el trabajo del INDEC acerca de la conducta tecnológica de las empresas manufactureras; sobre los impactos en la producción, se señala que “(...) existen otros factores -además de los tecnológicos- que pueden afectar las performances de las firmas. Aspectos tales como las modificaciones de los precios relativos por factores extraeconómicos –mecanismos de promoción, modificación de los sustratos legales de los contratos laborales, ampliación del mercado vía conformación de bloques regionales, etc.-, el uso pleno de la capacidad productiva instalada, la apertura/cierre de determinados mercados internacionales e, incluso, el diseño e instrumentación de estrategias empresarias individuales también contribuyen a explicar los cambios en los costos, las productividades físicas y otros aspectos del accionar empresario. En suma, se trata de fenómenos altamente complejos que escapan a la posibilidad de ser explicados funcionalmente utilizando una única razón explicativa, o un conjunto acotado de ellas (...)”.

¹³¹ OIT-ACDI; op.cit.

II.6.- LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Convenio Colectivo de Trabajo N° 244/ 94

La organización sindical, teniendo en cuenta los cambios en la estructura de las empresas, la tecnología y el empleo en la industria de la alimentación, accedió a la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo N°244/94.

El 25 de julio de 1994 se firmó el Acuerdo Marco entre la Confederación General del Trabajo, la Sociedad Rural, la Cámara Argentina de la Construcción, la Unión Industrial Argentina, la Asociación de Bancos de la República Argentina, la Bolsa de Comercio y el Poder Ejecutivo Nacional.

Los rasgos principales de las relaciones laborales durante la década del noventa son sintetizados por el Dr. Héctor Recalde¹³² de este modo: “Privaron al trabajador de sus derechos o los redujeron. El variado menú de contrato precario, como los de fomento especial de empleo, período de prueba, las modalidades de contratación para PYMES o el manifiestamente fraudulento contrato de aprendizaje (fraude laboral), la discriminación entre los trabajadores, la posibilidad de que un convenio colectivo perfore el piso del orden público laboral, dividiendo el pago del aguinaldo, haciendo de goma el derecho a las vacaciones, rebajando las indemnizaciones por despido y proyectando su desaparición vía convenios colectivos, suspendiendo la vigencia de convenios colectivos de trabajo ante la mera presentación en convocatoria o la quiebra del empleador, imponiendo barreras y obstáculos para que el trabajador pueda acceder a los estrados judiciales en reclamo de sus derechos, exigiendo una conciliación laboral obligatoria que en los hechos implica la privatización de la justicia del trabajo”.

En este contexto es que la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación cambia el Convenio Colectivo de Trabajo N°89/90 por el actual, introduciendo los conceptos de productividad y polivalencia funcional.

Comparando los dos convenios, observamos que en relación con los puestos de trabajo y a la contratación, el Convenio N° 244/94 introduce modificaciones en el Capítulo IV: Condiciones generales de trabajo.

Convenio Colectivo de Trabajo 89/90	Convenio Colectivo de Trabajo N° 244/94
Art.22: Todo trabajador/a debe conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo, así como también deberá conocer y respetar las normas internas de la empresa, las mismas deberán guardar relación con el principio de equidad y de buena fe que correspondan a un buen empleador y a un buen trabajador.	Art. 22: Fines compartidos: Ambas partes coinciden en la necesidad de modernizar el marco de las relaciones laborales con el objeto adecuado a las condiciones de competitividad de la economía y al mejoramiento real del trabajador. Para ello, son plenamente conscientes de que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, así como la promoción del empleo, sólo podrán ser el producto de un mayor desarrollo de la industria de la alimentación, bajo un esquema de organización que tienda a la productividad. En tal marco, se podrá articular la presente

¹³² Recalde, Héctor. *Política laboral ilustrada. Drama y humor*, Buenos Aires, Ediciones Colihue, 2001, pág. 234.

<p>Art. 41: En caso de eventualidad o no, razones de cualquier circunstancia, a todo operario/a que tuviere que desempeñar tareas superiores a las que efectúa comúnmente, la empresa deberá abonar la diferencia que existiese entre su jornal y el del puesto a que fuere designado a desempeñar durante el período de ausencia del titular, estando obligado este suplente a reintegrarse a su puesto primitivo, con su jornal anterior, cuando reanude sus tareas el operario/a ausente u otro de la misma categoría.</p>	<p>unidad de negociación con unidades menores, bajo las reglas y condiciones que se establecen en este acuerdo, así como han incluido los mecanismos que regulan el encauzamiento de la conflictividad, todo ello tendiente a generar un clima de armonía y paz laboral garantizada por este convenio y su instrumentación.</p> <p>Todo trabajador/a debe conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo, así como también deberá conocer y respetar las normas internas de la empresa, las mismas deberán guardar relación con el principio de equidad y de buena fe que correspondan a un buen empleador y a un buen trabajador.</p> <p>Art. 41: Las <u>categorías</u> profesionales que resulten por aplicación del presente acuerdo marco o de las convenciones que se celebren por rama o por empresa no deberán interpretarse como <u>estrictamente restringidas</u>, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen.</p> <p>Las mismas deberán complementarse con los <u>principios de polivalencia y flexibilidad funcional</u>, que implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa. En tal sentido, las partes acuerdan que los empleadores tendrán la facultad de disponer los cambios en las modalidades de trabajo que consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de las actividades productivas y para optimizar la utilización de variables intervinientes. Asimismo, podrán disponer cambios de tareas siempre que se respete la remuneración de la categoría a la cual pertenezca el trabajador ya sea en función de mayor o menor jerarquía a la cual pertenezca el trabajador o en sectores distintos a los cuales se encuentra asignado, sin que ello implique reconocimiento de la categoría superior en que eventualmente se desempeñe. Es responsabilidad del empleador la utilización razonable de esta multifuncionalidad acordada, debiendo tener siempre en cuenta la idoneidad, experiencia e instrucción del trabajador que es citado a colaborar en otras tareas. En tales casos deberá ejercer esta facultad sin menoscabo material o</p>
---	--

	moral al trabajador. Si por cualquier circunstancia un operario tuviera que desempeñar tareas superiores a las que efectúa comúnmente por un tiempo que supere las dos horas, la empresa deberá abonar la diferencia que existiese entre su jornal y el del puesto de trabajo que fue designado a desempeñar.
--	---

Con relación al *tiempo de trabajo* y su *remuneración*, se introduce en el Capítulo III- Salarios- la siguiente referencia:

“Condiciones salariales: Los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a una retribución mínima de acuerdo a los valores que se transcriben a continuación.

“Las empresas podrán imputar a esas retribuciones mínimas de cada una de las categorías establecidas, a los aumentos dados a cuenta y/o premios hasta lograr la conformación de la retribución mínima de cada una de las categorías que regirán a partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

“Las empresas que superen esas retribuciones mínimas continuarán con sus respectivas políticas de incrementos por productividad, sean en premios o cualquier otro incentivo de distinta naturaleza”.

La descripción de tareas, agrupamiento por categorías del personal jornalizado y su categorización, se realiza en el Capítulo II, especificada en varios artículos.

En la especificación por ramas se precisan las tareas.

En la rama Bizcochos, Galletitas, Amarettis, Alfajores, Vainillas, Budines, Pan Dulce, Obleas, Cucuruchos, Grissines, etc., las tareas principales son *elaboración* y *envasamiento*. En cada una de estas tareas se produce la siguiente división del trabajo:

- operario general
- operario calificado
- medio oficial
- oficial

Cambios en los puestos de trabajo

El art. 46 señala:

“Los cambios de puestos de empleados/as se regirán de acuerdo a las siguientes cláusulas:

- a) Los ascensos de categorías serán por orden de mérito y antigüedad, debiendo notificarse por escrito al interesado.
- b) El empleador hará los cambios de sección o puestos que sean necesarios en cada caso, así como también los nombramientos que crea convenientes, teniendo en cuenta lo que establece la cláusula a), pudiendo el interesado recurrir por esos cambios ante la Comisión Interna o de Relaciones Gremiales del Establecimiento”.

Las condiciones de trabajo expresadas en los artículos mencionados no hacen ninguna distinción por sexos. La única referencia particular a la mujer se hace en el rubro *guardería*.

II.7.- REPRESENTACIÓN GREMIAL: SISTEMA DE RECLAMACIONES COMISIÓN DE RELACIONES INTERNAS

La Comisión de Relaciones Internas tiene la representación gremial del conjunto de los obreros/as de la empresa. Según el artículo 66 del Convenio Colectivo de Trabajo:

- a) Las relaciones obrero-patronales que en los establecimientos de la Industria de la Alimentación mantengan la representación gremial de la Federación Trabajadores de Industria de la Alimentación y sus Sindicatos adheridos se ajustarán a las presentes normas.
- b) La representación a que alude el inciso anterior se refiere al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, ante la Dirección de la Empresa, o la persona que ésta designe en todos aquellos asuntos relacionados con la aplicación del presente convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.
- c) La C.R.I. de los Sindicatos adheridos a la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación en los establecimientos se integrará de la siguiente manera:

Cantidad de trabajadores	Cantidad de miembros
5 a 50	2
51 a 100	3
101 a 500	5
501 a 1000	7
1001 a 2000	9
2001 en adelante	11

A los efectos de las reuniones ordinarias y extraordinarias con la Empresa, las C.R.I designarán de su seno, el siguiente número de miembros:

Quando esté formada por 2 miembros, designará 2 miembros
“ “ “ por 3 “ “ 3 “
“ “ “ por 5 “ “ 4 “
“ “ “ por 7 “ “ 5 “
“ “ “ por 9 “ “ 6 “
“ “ “ por 11 “ “ 8 “

- d) Los delegados de sección atenderán exclusivamente los problemas de la sección que representan, buscando la solución con el supervisor respectivo. Cuando el problema no fuera resuelto satisfactoriamente, el delegado solicitará el permiso del supervisor y lo pondrá en conocimiento del miembro de la C.R.I más próximo. No habiendo sido satisfecho el reclamo dentro de las 48 horas siguientes a su presentación, éste, en forma automática, quedará incluido en el temario de la reunión más próxima. La actuación del delegado de sección a que se refiere el presente artículo queda supeditada a que previamente las reclamaciones de tipos individuales o peticiones particulares como ser: a) enfermedad; b) accidente; c) vacaciones; d) licencias y permisos; e) todo lo que se relacione al Convenio Colectivo de Trabajo o la Legislación vigente; f) herramientas y elementos de seguridad individuales; g) tiempo y modalidades de trabajo individuales, sean efectuadas directamente por el interesado ante el supervisor inmediato.

Los siguientes artículos fijan normas de representación gremial y funciones:

Artículo 67: En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un delegado por turno, como mínimo.

Artículo 68: Cuando la Comisión de Relaciones Internas está compuesta por tres o más Delegados funcionará en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado y sus decisiones se adoptarán por simple mayoría.

Artículo 69: Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a los empleadores por los sindicatos adheridos a F.T.I.A. dentro de las 48 horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción.

Requisitos para ocupar la representación gremial

Artículo 70: Para ejercer las funciones de Delegado se requiere: a) tener 18 años de edad como mínimo; b) revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección; c) contar con una antigüedad mínima de la afiliación al Sindicato adherido respectivo de un año. Los establecimientos de reciente instalación quedan exceptuados del requisito de contar con una antigüedad mínima de un año.

Artículo 71: Cuando en algún establecimiento el personal esté compuesto exclusivamente por menores de 18 años, el Sindicato adherido respectivo designará una Comisión de Relaciones Internas con carácter de provisorio hasta que algún trabajador reúna los requisitos exigidos para ser electo Delegado.

Duración del mandato

Artículo 72: Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas durarán 2 años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

Función de la Comisión de Relaciones Internas

Artículo 73: Las Comisiones de Relaciones Internas tendrán las siguientes funciones:

- a) velar por el cumplimiento del presente convenio;
- b) contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la empresa facilitará un lugar adecuado, para que la representación gremial se reúna;
- c) desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina;
- d) no tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia;
- e) presentar a la Dirección del Establecimiento o a la persona que ésta designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones;

- f) elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la Dirección.

Normas para el funcionamiento de la Comisión de Relaciones Internas

Artículo 74: La Dirección del establecimiento, informará a la C.R.I la aplicación de aquellas medidas de carácter disciplinario que por su trascendencia o gravedad tengan su influencia en las relaciones laborales.

Artículo 75: Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustarán a las siguientes normas o procedimientos:

- a) las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección del mismo;
- b) las reuniones con la Comisión de Relaciones Internas se realizarán en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes dentro de la jornada legal de trabajo;
- c) la C.R.I. y/o delegados generales y la representación empresaria de cada establecimiento establecerán de común acuerdo los días y la hora de iniciación de la reunión en los cuales se considerarán los asuntos sometidos respectivamente por las partes. Las reuniones serán semanales y se desarrollarán dentro del establecimiento y en las horas de trabajo. Para realizar la reunión semanal, los casos a considerar se presentarán con una anticipación de 8 horas hábiles por escrito. De existir problemas de carácter urgente que deban tratarse de inmediato porque el retraso de la solución ocasionaría perjuicios graves a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias. Únicamente en los casos en que el interesado/a lo solicite en razón de considerar inadecuada una medida que afecte sus intereses, se admitirá la gestión de dos miembros de la C.R.I. que solicitarán el correspondiente permiso para entablar ante la empresa o persona que ésta designe el reclamo respectivo. De cada reunión se labrará un acta que concrete los asuntos tratados y las conclusiones a que se llegue;
- d) cuando un miembro de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo o Justicia del Trabajo, éste notificará tal circunstancia a la Dirección del Establecimiento quien otorgará el permiso gremial pago correspondiente por el tiempo necesario para concurrir a la citación. Finalizada la gestión, el Delegado deberá exhibir a la Dirección del Establecimiento la certificación oficial;
- e) cuando el delegado debe recurrir al Sindicato por razones derivadas de interpretación de Ley, Convenios o problemas de su propio establecimiento, se le otorgará un permiso pago de hasta (un) día por mes por Delegado. Este permiso podrá ser utilizado por cualquiera de los delegados previo acuerdo entre ellos pero en ningún caso podrá exceder el total de los permisos pagos que correspondan por establecimiento de acuerdo a la cantidad de integrantes de la C.R.I. del mismo;
- f) el delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo y del Establecimiento, durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales emergentes de las presentes normas, comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada, solicitándole el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización en la que

constará el destino fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que representante gremial pueda cumplir su cometido;

- g) para el caso de que el Delegado necesite no concurrir a su jornada laboral deberá comunicar al menos con un (1) día de anticipación;
- h) en los casos de los puntos e); f); g), deberá presentar certificaciones del Sindicato que justifiquen su gestión.

Lugar para comunicación

Artículo 76: El establecimiento colocará en un lugar visible a todo el personal una vitrina o pizarrón donde las autoridades del Sindicato adherido respectivo podrán colocar por intermedio del Delegado, donde lo hubiera, caso contrario por un directivo, los avisos o circulares del mismo. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato adherido respectivo o de la F.T.I.A. y la visación de la empresa. Asimismo, dicha vitrina o pizarrón podrá ser utilizada para las comunicaciones de la Empresa a su personal.

Artículo 77: Los trabajadores que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones no pudiendo ser despedido durante el término de un (1) año a partir de la cesación de la mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de antigüedad, frente a los beneficios que por esta Convención Colectiva de Trabajo o Estatutos Profesionales le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

II.8.- FLEXIBILIDAD

Noción de flexibilidad

R. Boyer¹³³ enumera cinco “definiciones principales” de flexibilidad que remiten a diferentes componentes de la relación salarial. La flexibilidad puede entenderse como:

- La capacidad de ajuste de los equipos para hacer frente a una demanda variable en volumen y composición (equipamiento flexible).
- La adaptabilidad de los trabajadores para realizar tareas distintas, complejas o no.
- La posibilidad de variar el volumen del empleo y la duración del trabajo en función de la coyuntura local o global.
- La sensibilidad de los salarios con relación a la situación de las firmas y del mercado de trabajo.
- La supresión de los dispositivos legales desfavorables al empleo en materia de políticas fiscales y sociales.

F. Stankiewicz¹³⁴ señala que tanto la flexibilidad como la capacidad de adaptación deben ser consideradas como las cualidades del sistema y no como atributos de un solo elemento de este sistema aislado. Pareciera entonces que estamos ante una reactivación de la cooperación en el terreno de las vinculaciones que se dan entre las empresas.

Entre los ajustes estructurales elegidos, está la gestión de recursos humanos, la cual presenta dos tipos de problemas, en primer lugar, el cambio tecnológico viene acompañado generalmente por la aparición de una distancia entre las cualidades requeridas y las que en realidad posee la mano de obra; en segundo lugar, los cambios estructurales pueden determinar la aparición de un exceso de personal que dificulta el cumplimiento de objetivos, tales como la extensión y diversificación de la producción de la empresa o también la reducción del tiempo trabajado. Como síntesis, este autor dice que, si bien en la actualidad el taylorismo se considera superado al menos en sus principios, el modelo que lo sucederá se encuentra aún en gestación. La búsqueda de la flexibilidad forma parte de los nuevos “imperativos” que nos trae la crisis.

La automatización flexible también fue caracterizada de este modo: “dispositivo, no solamente tecnológico, sino económico y político, cuya estrategia consiste en romper las rigideces estructurales de una economía posbélica que entró en crisis y ya no asegura condiciones normales de rentabilidad. Para el mundo del trabajo, ello se traduce en una reestructuración de sus condiciones jurídico-laborales para convertirse en una fuerza de trabajo precarizada y polivalente, o sea, en una fuerza de trabajo que está expuesta constantemente a perder sus dere-

¹³³ Boyer, Robert. *La flexibilidad de la ocupación en Europa*, texto bibliográfico de la materia “Sistemas de Relaciones laborales” de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA.

¹³⁴ Stankiewicz, Francois. *Las estrategias de las Empresas frente a los Recursos Humanos: el tiempo de las revisiones*, Humanitas, 1991.

chos. Esta vía abre todas las posibilidades al capital para echar mano de la superexplotación del trabajo (...)”¹³⁵.

Por su parte, la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico -OCDE- define la automatización flexible como la “capacidad de los individuos y de las instituciones para adaptarse en la vida económica y social a las nuevas circunstancias (...)”.

En el “Informe acerca de la flexibilidad en el empleo en los países de la Comunidad Económica Europea”, coordinado por Jean Michel Maury (septiembre 1985), se señalaban cuatro razones principales para justificar la flexibilidad: a) contribuir a remediar el paro existente a través de la adaptabilidad del empleo al mercado de trabajo; b) la necesaria competitividad en un mundo globalizado; c) la introducción de nuevas tecnologías; y d) la modificación de la relación de fuerzas entre empresas y trabajadores”¹³⁶.

En síntesis, los cambios en los procesos de trabajo no se producen disociados de las relaciones de producción que caracterizan al sistema capitalista, cuya producción es social y su modo de apropiación de la riqueza es individual.

¹³⁵ Sotelo Valencia, Adrián. “Automatización flexible: ¿nuevo paradigma tecnológico y organizacional?”, Revista *Herramienta*, Buenos Aires, invierno de 2000.

¹³⁶ XXVIIas Jornadas de Derecho Laboral; págs. 354-355.

La flexibilidad laboral y las expresiones jurídicas en Argentina en la década de 1990 – 2000

El Dr. R. Pompa¹³⁷ señala que “el derecho del trabajo ha sido históricamente un derecho de lucha, fundado en la necesidad de establecer un orden socialmente justo. En la propia raíz de la relación de trabajo asalariado se halla instalado un conflicto social de carácter estructural (contraposición de intereses entre quienes dominan los medios de producción y quienes aportan exclusivamente trabajo dependiente). La norma jurídica laboral buscó impedir la consecución absoluta de los intereses de parte, imponiendo una solución de equilibrio o compromiso esencial”.

En este sentido, los convenios laborales constituyen las condiciones en las que el proceso de explotación se va a desarrollar. Esta mirada implica reconocer el conflicto. Las relaciones laborales no son una simple regulación de normas sino que, como lo señala Hyman, “la atención se centra en cómo se contiene y controla un conflicto”. Desde esta perspectiva, “las relaciones de propiedad y control vigentes en la industria son relaciones conflictivas que se expresan en las relaciones industriales”¹³⁸.

Los convenios colectivos fueron el medio utilizado para que la relación laboral se rija fundamentalmente por el mercado. Se implementaron a través de una desregulación “salvaje” de la legislación laboral.

¿Cuál es su basamento? El Dr. Pompa, en coincidencia con otros estudiosos, señala que se vuelve a la libre contratación del derecho civil y a la regulación natural por el mercado. Los efectos de esta política son señalados por el Dr. J. Neffa: “Estamos en presencia de un fenómeno que ha estratificado el mercado de trabajo generando una fuerza de trabajo primaria y otra secundaria, siendo cada vez más difícil la movilidad desde la precariedad a la estabilidad. Ésta se ha dado flexibilizando la demanda y la utilización de las fuerzas de trabajo, pero sin incurrir en mayores costos laborales. La heterogeneización introducida dentro del colectivo de trabajo ha resquebrajado la solidaridad y fortalecido las actitudes corporatistas y de defensa de categorías aisladas”¹³⁹.

Se nota así, entonces, que se está derrumbando el principio protectorio que regía en la normativa laboral, cuyo objetivo era proteger a los trabajadores, la parte más débil de esta relación. En el año 1994, este principio protectorio fue reafirmado en la reforma constitucional, al mismo tiempo que se suscribía el Acuerdo Marco para implementar la flexibilización laboral¹⁴⁰.

Se puede concluir que desde distintas perspectivas, el trabajo como actividad destinada a la producción de bienes, no está exento de conflictos.

Desde el punto de vista del régimen de acumulación capitalista, la extracción de plusvalía, es la razón de ser del sistema.

¹³⁷ Pompa, Roberto C. *La justicia del trabajo y el rol del Estado de implementar los derechos sociales*, XXVIIas Jornadas de Derecho Laboral, octubre de 2001, organizadas por la Asociación de Abogados Laboralistas, material editado por La Ley.

¹³⁸ Hyman, Richard. *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Capítulo N°1, Madrid, H. Blume Ediciones, 1979.

¹³⁹ Ver Dr. Pompa en XXVIIas Jornadas de Derecho Laboral.

¹⁴⁰ El 25 de julio de 1994 se firmó el Acuerdo Marco entre la Confederación General del Trabajo, la Sociedad Rural, la Cámara Argentina de la Construcción, la Unión Industrial Argentina, la Asociación de Bancos de la República Argentina, la Bolsa de Comercio y el Poder Ejecutivo Nacional.

Los distintos modelos productivos que se desarrollaron, organizaron los procedimientos con el fin de que un establecimiento funcione con beneficios y ganancias para la firma que la dirige.

La flexibilidad laboral, como medio introducido para aumentar la productividad, ha sido un rasgo de la década de 1990 en Argentina. Este dispositivo no ha sido sólo económico, sino también político.

La política laboral fue la expresión acabada de la imposición de una relación que favoreció a los empresarios en detrimento de los beneficios adquiridos por los trabajadores/as, derrumbando el principio protectorio, que regía la normativa laboral, cuyo objetivo era proteger a los trabajadores/as.

II.9.- MODELOS PRODUCTIVOS

El término modelo no es concebido, en ciencias sociales de un solo modo. R. Boyer, y M. Freyssenet,¹⁴¹ señalan que se puede entender como un ideal a alcanzar, la estilización de un conjunto de rasgos realmente existentes, una construcción de encadenamientos lógicos a partir de comportamientos supuestamente fundamentales de los actores y una respuesta coherente a los problemas nacidos de las evoluciones anteriores.

“(…)”¹⁴² el modelo productivo como un proceso ampliamente inintencional, de puesta de pertinencia externa y en coherencia interna de los cambios técnicos, organizacionales, administrativos y sociales en respuesta a nuevos problemas de rentabilidad económica y de aceptabilidad social, nacidos de la dinámica del modelo anterior y de las transformaciones del contexto competitivo, macroeconómico y societal”.

El primer modelo se expresa en la organización productiva, que consiste en predeterminar las tareas a realizar, calificadas o no, tanto en fabricación como en concepción y administración, mediante el establecimiento de procedimientos y modos operatorios a seguir, y de tiempos asignados a respetar, definidos con los interesados por un servicio especializado.

En el segundo modelo, también la organización productiva se expresa (de la concepción a la venta) fuertemente centralizada, secuencialmente integrada en línea continua, mecanizada y automatizada, basada en la predeterminación y la estandarización de operaciones elementales distribuidas entre los puestos de trabajo. Existe el salario fijo por categorías.

El tercer modelo se hace presente en la reducción permanente de costos, en la racionalización del trabajo y en la innovación tecnológica.

Cuando se habla de modelos productivos nos referimos a los “compromisos de manejo de empresa, que permiten implementar duraderamente y con beneficio, una de las estrategias de ganancia viables en el marco de los modos de crecimiento de los países en los que las empresas organizan sus actividades, gracias a medios (política-producto, organización productiva y relación salarial) coherentes y aceptables para los actores involucrados”¹⁴³.

En el marco de estos modelos se diseñan los puestos de trabajo. Alrededor de este tema se desarrolló una polémica con distintos matices. Algunos autores, consustanciados con las leyes de mercado, consideran que la revisión de los “puestos de trabajo” es un tema central desde el punto de vista de la productividad y competitividad, y, por lo tanto, es centralmente una condición de política económica: “En materia de calificaciones, se trata de analizar un proceso que comienza con una calificación que se obtenía en el puesto de trabajo hacia el re-

¹⁴¹ Boyer, Robert y Freyssenet, Michel. *Los modelos productivos*, Asociación Trabajo y Sociedad –CEIL-PIETTE/CONICET –Instituto Argentino para el Desarrollo Económico (IA-DE)-Grupo Editorial Lumen, 2001.

¹⁴² Op. cit.

querimiento de un complejo conjunto de saberes que abarcan aspectos ‘comportamentales’ cuanto ‘intelectuales’, requiriendo simultáneamente un mejoramiento de las capacidades básicas. En un marco de crisis del sistema educativo a la que contribuyen, aunque no exclusivamente, la crisis del rol del Estado y la fractura de los modelos keynesianos –con la consiguiente disminución de la calidad y devaluación de las credenciales –junto con las transformaciones tecno-organizativas a nivel de la economía en general y de las firmas en particular, el tema de las habilidades y calificaciones se posiciona en el centro de un debate no sólo de carácter social, ya que se refiere a los criterios mismos de productividad y competitividad, tornándose en un tema nuclear central de lo político y lo económico (...)”¹⁴⁴.

La defensa del puesto de trabajo es criticada por el intelectual francés André Gorz, quien dice: “En un contexto en el que no existen puestos de trabajo suficientes como para garantizar un pleno empleo, la identificación con el propio puesto de trabajo, con la propia carrera, significa, pues, exactamente lo contrario de lo que significaba para la clase trabajadora tradicional. Ya no se trata de una forma de afirmar el poder autónomo de los trabajadores como clase, es más bien una forma de exigir la pertenencia a la elite de los ‘ganadores’, quienes deben su posición privilegiada a su capacidad y ambición superiores... los ‘perdedores’ no pueden culpar a nadie más que a sí mismos. Glorificar el trabajo y la dedicación al propio puesto de trabajo cuando no hay puestos de trabajo suficientes entre los cuales elegir, es una manera de facilitar el egoísmo corporativo de un estrato de trabajadores de elite”¹⁴⁵.

Coincidiendo con el equipo que coordina el Dr. Capón Filas, se puede decir que la polivalencia funcional apunta al abordaje de dos aspectos: por un lado, “guarda prever contingencias (por ejemplo, ausentismo, incremento de la demanda, etc.) y por otro, reducir los costos laborales”¹⁴⁶.

¹⁴⁴ Novick, Marta; Miravalles, Martina y Senen Gonzalez, Cecilia. Vinculaciones interfirmas, estrategias de adaptación y competencias profesionales en Argentina, abril 1996.

¹⁴⁵ Gorz, André. “La declinante relevancia del trabajo y el auge de los valores post-económicos”, en *El socialismo del futuro*, N°6, 1992.

¹⁴⁶ Digesto Práctico La Ley sobre Derecho Colectivo de Trabajo, Tomo II, dirigido por Rodolfo Capón Filas, Buenos Aires, 2001, pág. 4083.

PARTE III.- LA EMPRESA

III.1.- ESTABLECIMIENTO MODELO T.

Un poco de historia

Los hermanos Ambrosio, Felipe y Julio T. llegaron a la Argentina, procedentes de Italia, a fines del siglo XIX.

En 1911 fundaron T. Hnos. sobre la calle Sadi Carnot 217 (hoy Mario Bravo), con 25 operarios que producían 5 toneladas de bizcochos y galletas en forma artesanal por mes. En 1919 se mudaron a la planta de San José 1060 y, en 1929, la empresa se transformó en Sociedad Anónima. Finalmente, en 1963 construyeron el Establecimiento Modelo T. en la localidad de General Pacheco, actual sede de K. F. A.¹⁴⁷. La planta empezó a funcionar desde 1967, estando el edificio en construcción¹⁴⁸.

En la década de 1960 se introdujeron los *hornos continuos*¹⁴⁹, cuyo funcionamiento era permanente; de este modo se concluía el proceso de elaboración. Las maquinarias utilizadas en la sección Envasamiento fueron importadas de Suiza.

Cuando comenzó la década de 1990, T. se encontraba posicionada entre las empresas líderes. Con otras dos, compartía el 60% del mercado total de galletitas y tenía el 25% de la ocupación total, entre personal de planta y administrativo.

Con un saldo favorable de \$ 75.000.000, la empresa vendió el 70% de las acciones a la firma N. en 245 millones de dólares. Esta operación fue realizada en abril de 1994 y finalizada con un acuerdo definitivo de fusión el 10 de agosto de 1995. La inscripción en la Inspección General de Justicia se realizó el 25 de octubre de ese año.

En 1996, N.I. compró la totalidad de las acciones de Productos M. y Productos C. Se trasladaron todas las plantas a la de General Pacheco¹⁵⁰. La Empresa T. es una de las 73 unidades censales¹⁵¹ con más de 400 trabajadores.

¹⁴⁷ La empresa pertenece al grupo P. M. (sinónimo de tabaco). Dado que la firma fábrica alimentos y bebidas, decidió rebautizarse y actualmente se llama Altria Group. Thibodeau, autor del libro *El humo entra por tus ojos*, afirma que P. M. salió perjudicada de las batallas anti-tabaco y que era necesaria la construcción de un muro entre la producción de cigarrillos y la de alimentos y bebidas: “a nadie le gusta asociar un elemento carcinógeno a las galletitas (...). Bajo la etiqueta Altria, la empresa puede tener a P. M. –la oveja negra de la familia- a Kraft Foods, la cervecera Miller y otras”, como N. Holdings, fabricante de Oreo y Chips Ahoy. *Clarín*, 25/11/01.

¹⁴⁸ Los archivos de la empresa hasta su venta, fueron eliminados en ocasión de realizarse la mudanza.

¹⁴⁹ Importados de Inglaterra (Baker Perkins).

¹⁵⁰ Desde el año 2000, K. F. Argentina (KFA) cuenta con más de 4.000 empleados directos en Argentina, con tres plantas industriales, una en Pacheco, donde se producen las categorías de galletitas, pastas y chocolates, un molino harinero en Tres Arroyos, provincia de Buenos Aires, y la planta de producción de jugos en polvo en Villa Mercedes, San Luis. KFA ha logrado posicionarse como uno de los líderes locales de productos alimenticios de consumo masivo, caracterizados por su calidad, seguridad y por ser la primera opción de los consumidores argentinos. K. es la mayor empresa de alimentos y bebidas de EE.UU y la segunda a escala mundial. Tiene operaciones en 145 países del mundo y plantas industriales en 66. En Argentina, lidera en pastas y galletitas. *Clarín*, 12/9/02.

¹⁵¹ Censo Nacional Económico 1994.

Lógica de la empresa en la década 1990

Las memorias¹⁵² de los balances de la década de 1990 de la Empresa Modelo T. hasta 1994, y luego de la Empresa N. I. ponen de manifiesto, como preocupaciones principales, las siguientes cuestiones:

- la economía general del país y, entre sus aspectos macroeconómicos, la política monetaria, el libre mercado, las reformas estructurales del Estado, el índice de precios al por mayor y la negociación de la deuda externa;
- la situación de la empresa;
- la innovación tecnológica;
- las relaciones laborales.

Asimismo, se destacan las apelaciones de los empresarios a las autoridades nacionales, a las cuales solicitan la modificación del marco legal regulatorio de las relaciones laborales, su redefinición y el impulso a la flexibilización.

En **1990** la empresa se adaptó para desenvolverse en un mercado interno deprimido, ya sea mediante mayor eficiencia operativa, fabricación de nuevos productos y/o concretando nuevas distribuciones, y pudo a su vez de mantener e intensificar la presencia en el mercado externo.

En el período **1991- 93** la empresa reconoce que el programa de convertibilidad ha provocado un significativo aumento de la demanda, y que consecuentemente ha desarrollado su actividad con resultados positivos, luego de tres ejercicios consecutivos que arrojaron pérdida. Desde el **punto de vista comercial**, durante el ejercicio se lanzaron, dentro del rubro galletitas, nuevos productos: la Línea Natural con sus cuatro variantes.

El **objetivo** de reducción de costos ha sido permanente, lo mismo que el incremento de la productividad global de la empresa para lo cual se ha intensificado el sistema de premios e incentivos existente.

Desde la gestión industrial y comercial, se procedió a efectuar modificaciones en los envases de distintos productos, adaptándolos a lo más moderno y prosiguió con su política de ampliar la oferta de productos e incorporar nuevos adelantos tecnológicos en su fabricación. Se lanzaron al mercado los productos ‘P’ y ‘P’, elaborados en virtud del contrato firmado el año anterior con la firma B. S.P.A. de la República de Italia. Constituyeron un éxito en el público consumidor, debido a la calidad de los mismos.

El Directorio encaró una efectiva racionalización del personal en busca de una estructura adecuada. Asimismo efectuó inversiones en equipamiento industrial y un contrato celebrado con la firma B. S.P.A. de Italia.

Admite que está pendiente la desregulación en materia laboral para bajar su costo y como una forma de estimular proyectos de inversión, especialmente de las actividades intensivas de mano de obra.

Decidió implementar una racionalización del personal por medio, fundamentalmente, de retiros voluntarios. Esta situación tuvo un reflejo en los resultados del ejercicio, aunque considera que estas erogaciones no se repetirán.

¹⁵² 1990: N°61; 1991: N°62; 1992: N°63; 1993: N°64; 1994: N°65; 1995: N°66; 1996: N°67; 1997: 68; 1998: N°69; 1999: N°70.

- Las ventas en el ejercicio aumentaron el 25% con una mejora en el margen bruto que fue del 37,1% contra un 36,1% del año anterior. Los gastos de comercialización se mantuvieron con la misma incidencia sobre las ventas: 25%. En cuanto a los gastos administrativos, disminuyeron en un 12,68%, siempre en relación con las ventas. La ganancia del ejercicio ascendió a \$ 2.853.240, o sea, el 5,3% de las ventas, con un aumento de valores absolutos del 70% con respecto al ejercicio anterior. El resultado del ejercicio es antes del impuesto a las ganancias y sobre los activos, pues en este aspecto existe una diferencia significativa con respecto al ejercicio anterior. La ganancia ordinaria del ejercicio 1993 antes de estos impuestos asciende a \$ 17.652.324, o sea, el 7,3% de las ventas, contra el ejercicio 1992 que ascendió a \$ 8.919.136, el 4,6% de las ventas, por consiguiente que el incremento en valores absolutos fue del 98%.

Al finalizar el montaje de una planta integral de obleas se incorpora tecnología de última generación que permitirá una sustancial mejora en la calidad del producto como también un fuerte incremento de productividad.

Mientras la línea de chocolate está en construcción, se instaló una moderna planta productora de tabletas y otros productos similares.

Para disminuir los costos de distribución, se ha instalado un moderno sistema que permite efectuar en forma totalmente automatizada la carga de los camiones de reparto y se contrató la construcción, de un depósito de pallets controlado en forma computarizada.

El objetivo principal es la racionalización de los procesos con la finalidad de mejorar la productividad global de la empresa y como consecuencia disminuir costos.

En relación con el personal, se realiza una importante labor en materia de capacitación, complementada con un programa de pasantías, establecido por medio de la Fundación T.

Período 1994-99

Este período se caracteriza por la transferencia en venta de la empresa y por la fusión que realiza N.I de otras firmas

Aunque los dueños de la empresa de origen nacional, avizoraban una perspectiva altamente favorable, la empresa T. fue vendida a la firma N. I¹⁵³.

“La empresa se propuso como objetivo asumir definitivamente el liderazgo de galletitas y pastas dentro del mercado interno y en el plazo más corto posible generar una fuerte presencia de los productos en los mercados del exterior’.

Se continuó con los objetivos de mejorar la competitividad de la empresa junto con el lanzamiento de nuevos productos. Se rediseñaron todos los envases tradicionales. En el área de exportaciones, no se obtuvieron los resultados previstos, por lo que se propuso intensificar los esfuerzos en esa dirección.

Existe una amplia línea incrementada de productos farmacéuticos.

Las ventas netas del ejercicio fueron inferiores a las del ejercicio anterior en un 2,75%.

Las inversiones en bienes de uso se mantuvieron en niveles parecidos a los del ejercicio anterior, lo que demuestra la preocupación del Directorio por mantener a la empresa a tono con los adelantos tecnológicos de la industria.

¹⁵³ Según el Sr. Mario Lauro, la empresa se vendió porque el gobierno del Dr. Menem había dado un gran impulso a las empresas extranjeras y además existían dificultades para acceder al mercado de capitales.

El 29/3/95, los Directorios de N. I. S.A. y Establecimiento Modelo T. S.A.I.C. aprobaron un compromiso previo de fusión entre ambas sociedades que fue luego ratificado por las respectivas Asambleas Extraordinarias de Accionistas celebradas el 26 de abril de 1995. El acuerdo definitivo de fusión se firmó el 10/8/95. La fusión implicó la absorción de N. I. S.A. por Establecimiento Modelo T. S.A.I.C., de modo que al ser inscrita en la Inspección General de Justicia el 25/10/95, la primera se disolvió sin liquidarse.

En diciembre de 1995: capital suscrito integrado e inscripto en el Registro Público de Comercio fue de 3 millones de pesos.

La empresa ha logrado durante el transcurso del ejercicio un posicionamiento creciente en el mercado con una variada oferta de productos de calidad y precio competitivo.

A partir del 1° de enero de 1996, Productos R. S.A. Química e Industrial, en base a un acuerdo logrado con R. S.A., ha encomendado a ésta última la comercialización, distribución y cobranza de productos farmacéuticos.

El 14 de mayo de 1997 se aprobó la fusión por absorción de Luis V. e Hijos y M.

En la faz productiva: continúa la racionalización de tareas para mejorar el control de procesos y reducción de desperdicios de materias primas y material de empaque.

En **1998** se produce la fusión por absorción de Productos M. que fue aprobada en la Inspección Gral. de Justicia, reorganizándose todas las plantas industriales de la Cía:

- Traslado de la planta de San José (Capital), Pilar (ex C.) y Garín (ex M.) a la planta de General Pacheco.
- Realización de fuertes inversiones en nueva tecnología del orden de los 20 millones de pesos, luego de lo cual dicha planta se convertirá en la más grande de N. fuera de los EEUU.

En **1999** se efectúa el cambio de nombre por N. A. S.A. y N I. S.A.

El proceso de traslado del parque de maquinarias situado en Pilar (ex C.) y Garín (ex M.) llegó a término.

Como consecuencia de la racionalización y reorganización, algunos bienes de uso que estaban afectados a plantas productivas y que han sido desafectados o trasladados se han valuado a su valor recuperable generando un resultado negativo de \$ 5.875.00.

El 9 de septiembre de 1999 se concretó la adquisición del paquete accionario mayoritario representativo del 96,9599% del capital social de C. S.A. Los accionistas minoritarios tienen el resto.

Análisis de los resultados de los ejercicios de la década

PERÍODO	GANANCIAS	PÉRDIDAS
Antes de la convertibilidad		El ejercicio de 1990 arroja una pérdida ordinaria del ejercicio de miles de A 64.540.588, que se incrementa a miles de A 69.527.818, por la pérdida generada en la venta de las acciones de Papel P. S.A. de miles de A 5.077.230.
1991 Debido a las disposiciones de la Comisión Nacional de Valores, los estados contables cerrados el 31 de diciembre	El ejercicio arroja una ganancia: \$ 9.282.053 que se incrementa en \$ 2.602.677 por el recupero derivado de la modificación operada por la	

<p>de 1991 se expresan en el nuevo signo monetario creado por el decreto N°2128/91, o sea peso en lugar del A, aún vigente a la fecha del cierre.</p> <p>Desde la convertibilidad</p> <p>1993</p>	<p>denominada Ley Nacional de Empleo¹⁵⁴, en los máximos indemnizatorios de la ley 14.546¹⁵⁵, por lo que la ganancia neta del ejercicio es de \$ 11.884.730.</p> <p>El aumento de las ventas alcanza un 35%, mientras que el incremento de los costos es de 17%, lo cual hace que la ganancia bruta mejore en un 70% en cifras absolutas.</p> <p>En el ejercicio 1992 el resultado ordinario asciende a \$ 7.537.608, que constituye la ganancia neta del ejercicio, y con relación a la ganancia ordinaria del ejercicio anterior de \$9.578.151 significa una disminución del 21,30%.</p> <p>Las actividades de la sociedad, en relación con las ventas no permitió mejorar el <u>margen de utilidad bruta</u>. La evolución de los gastos se mantuvo en los mismos niveles, por lo que en definitiva, la ganancia del trimestre en porcentaje sobre las ventas fue similar al acumulado al 30/9/92.</p> <p>La ganancia del ejercicio ascendió a \$ 12.853.240 o sea el 5,3% de las ventas, con un aumento en valores absolutos del 70% con respecto al ejercicio anterior.</p> <p>Ganancia neta del ejercicio : \$</p>	
--	--	--

¹⁵⁴ L.C.T.: art. 245-Indemnización por antigüedad o despido, modificado por art.153 L.E. Esta indemnización corresponde a los trabajadores contratados por tiempo indeterminado que tengan una antigüedad en el empleo mayor de tres (3) meses. La indemnización es de las llamadas tarifadas, porque la ley establece la fórmula de cálculo y se excluye toda otra reparación por causa del despido arbitrario. J. C. F. Madrid y A. B. Caubet. *Leyes Fundamentales del Trabajo*, Ley 14.546.

¹⁵⁵ Ley sobre el viajante de comercio. Sanción: 29 septiembre 1958. Promulgación: aprobada por el Poder Ejecutivo conforme al art. 70 de la Constitución Nacional.

		<p>La empresa registra reclamos judiciales de origen laboral.</p> <p>En 1999 la pérdida es \$ 8.359.256, afecta en forma significativa .</p>
--	--	--

Consultadas las memorias y balances de la década, surgen las reflexiones sobre las medidas macroeconómicas implementadas por el gobierno.

De las medidas macroeconómicas y sus consecuencias:

- ❖ Decreto 435/90, apuntaban fundamentalmente a producir un severo ajuste fiscal.
- ❖ La política monetaria fuertemente restrictiva que logró, generar una oferta excedente en el mercado cambiario y consecuentemente el descenso del precio del dólar
- ❖ La libertad de mercado de cambios, precios, salarios y tasas de interés libres, acompañado por una modificación paulatina de la estructura del Estado.
- ❖ La reducción de la estructura del Estado llevándose a cabo una decidida política de privatizaciones que, a pesar de algunos inconvenientes, constituye un importante paso adelante.
- ❖ Ley de convertibilidad.
- ❖ Restricciones muy severas en los campos fiscal, cambiario y monetario.
- ❖ El descenso en las tasas de inflación y de interés.
- ❖ Se mejora sustancialmente la recaudación fiscal y concurrentemente elevó la monetización de la economía, lográndose simultáneamente una significativa reactivación de la producción.
- ❖ El crecimiento del poder adquisitivo del salario y la reaparición del crédito al consumo.
- ❖ El índice de precios al por mayor (nivel general) en todo el año que creció un 3,2% contra el 56% del año anterior, también se refleja en el índice de precios al consumidor que contribuyó a esta estabilidad la invariabilidad del tipo de cambio nominal y la ausencia de financiamiento monetario al sector gobierno.
- ❖ La renegociación de la deuda externa, que se produjo a través del acuerdo alcanzado con el FMI, para su Préstamo de Facilidades Ampliadas y luego el acuerdo con la banca acreedora privada para un programa de reducción de deuda en el marco del llamado Plan Brady.
- ❖ El comercio exterior marcadamente deficitario.
- ❖ Preocupación por la relación bilateral con Brasil, dado el fuerte déficit argentino en la balanza comercial entre ambos países y la incidencia del mismo en proyectos de inversión orientados hacia un mercado ampliado.
- ❖ La necesidad de mejorar el tipo de cambio.

- ❖ La consolidación de la estabilidad de precios que se produjo en 1993. El índice de precios al por mayor en el nivel general tuvo una variación del 0,1% contra un 3,2% del año anterior y la variación del índice de precios al consumidor fue durante el mismo lapso del 7,4% contra el 17,5% del ejercicio anterior.
- ❖ El ingreso de fondos del exterior, lo que permitió compensar el déficit de la balanza comercial y a la vez incrementar las reservas internacionales. Se hace necesario que la economía argentina incremente las inversiones. Se debe estimular el ahorro interno y mientras esto se consolida, incentivar el ingreso de fondos del exterior. De allí la importancia que adquiere la puesta en marcha de la reforma al régimen previsional sancionada por la Ley N° 24.241, que tendrá un importante impacto sobre la tasa de ahorro interno, mediante la captación del sistema de capitalización de los aportes personales y cuyo monto podría ascender, según las estimaciones practicadas, a unos \$ 3.000 millones para el primer año en vigencia.
- ❖ La firma del 'Pacto Federal para el Empleo, la Producción y el Crecimiento' entre el gobierno Nacional y la mayor parte de los gobiernos provinciales.
- ❖ La reducción de las contribuciones patronales a partir de enero de 1994

La economía argentina, en 1994, continúa mostrando un incremento en el nivel de actividad económica, aunque se hacen visibles desigualdades sectoriales y regionales.

- ❖ La influencia de la crisis mejicana y el denominado 'efecto tequila' y la reelección del Presidente de la nación con un altísimo porcentaje de votos no trajo tranquilidad política esperada debido a las discrepancias dentro del mismo gobierno, lo que influyó negativamente en el desenvolvimiento económico del país y se vieron reflejados en los índices de crecimiento económico (PBI 4,1%, negativo y el desempleo 18,6% en mayo).

Se produce una caída del consumo, la producción industrial y persiste altas tasas de interés.

Entre los aspectos positivos, aparecen la estabilidad monetaria respecto del dólar estadounidense y su paridad de uno a uno, así como muy bajos índices de inflación minorista de 1,6% y mayorista de 6% y la entrada en vigencia del Mercosur, que canalizó el importante incremento de las exportaciones nacionales, determinando un balance comercial positivo.

- ❖ En 1996, se torna grave el problema de la desocupación.
- ❖ En 1997, ante la crisis asiática confianza en el respaldo del sistema bancario derivado de sus encajes y en la red de seguridad establecida en el exterior, como así también en las profundas reformas económicas ya realizadas.
- ❖ En 1998 se resalta el crecimiento del PBI en el primer semestre del año, a diferencia con el segundo semestre, se produce la crisis en Rusia que produjo un impacto en el ingreso de capitales al país y en el nivel de actividad.
- ❖ Repercusión negativa la caída de los precios de los commodities al afectar sensiblemente las exportaciones.
- ❖ severa crisis en Brasil.

Durante la década de 1990, la empresa se guió por el principio único del capital, que es la maximización de la tasas de ganancias y en el abordaje de las contradicciones entre las distintas fracciones del capital.

Las estrategias patronales adoptadas se encontraron dentro de las que se utilizan para reducir el costo de la fuerza de trabajo y aumentar el plus valor, por la intensificación del trabajo; incluye la incorporación de nuevas tecnologías, la desvalorización de la fuerza de trabajo y el aumento de la plusvalía relativa; la aprobación del cambio de la legislación laboral y de las limitaciones al incremento de los salarios reales.

En la Empresa T. se modificó la figura jurídica del personal que realizaba la distribución. Se tercerizó esa sección, indemnizando previamente al personal afectado a esa tarea.

Asimismo en el transcurso de la década la empresa perdió un local, al cerrarse la planta ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires e invirtió adquiriendo establecimientos ya existentes, cuyas marcas eran acreditadas y tenían presencia en el mercado.

III.2. EL PROCESO DE TRABAJO

El análisis se centra en la descripción de dos secciones¹⁵⁶ de la planta de la empresa donde, según el paradigma de la división social y técnica del trabajo, se llevan a cabo tareas denominadas de ejecución. Algunas de estas tareas, que consisten principalmente en control y supervisión del proceso productivo, están totalmente automatizadas¹⁵⁷; es decir que el proceso de trabajo se basa fundamentalmente en la generación, procesamiento, transmisión y control de la información para producir y distribuir los bienes y servicios.

En la década de 1990, se produjeron simultáneamente, cambios *químicos* que favorecieron el procesamiento de la materia prima, la cual una vez adquiridas las propiedades de maduración, fermentación y estabilidad, pasa a otro sector. En la línea de producción se encuentra la máquina laminadora, que transforma la masa bruta e informe en una banda que estira y toma el tamaño de ancho y alto, justo para pasar por un troquelado y cortado que deposita en una cinta transportadora las galletitas crudas y las introduce en el horno a temperaturas adecuadas¹⁵⁸. El horno tiene alrededor de 80 metros de largo. A través de una cinta transportadora, el producto llega a la sección envasamiento. Desaparece totalmente el *bolsero*¹⁵⁹, y se lo reemplaza por el transporte neumático, o bien por presión se soplan las harinas a través de la tolva de los camiones. Con la desaparición del transporte manual de las bolsas de harina desaparecen trastornos físicos como la lumbalgia, hernias y otras que son consecuencia de caídas.

Asimismo, con la introducción del scanner se aplica el código de barra y desaparece el puesto de trabajo de las operarias que ponían el sello con la fecha. Además, a través del sistema automatizado se realizan tareas que tienen que ver con el color, envasamiento y otros detalles.

¹⁵⁶ Elaboración y envasamiento.

¹⁵⁷ El proceso de automatización también se ha llevado a cabo en otras áreas como se expresa en la Memoria y Balance del año 1993: “Continuando la política de inversiones correspondientes a disminuir los costos de distribución se ha instalado un moderno sistema que permite efectuar en forma totalmente automatizada la carga de los camiones de reparto.”

Con igual objetivo se ha contratado la construcción, llave en mano, de un depósito de pallets controlado en forma computarizada.

Objetivo primordial: la racionalización de los procesos con la finalidad de mejorar la productividad global de la empresa y como consecuencia disminuir costos”.

En 1992 “se suscribió con la firma Bauli S.P.A. de Italia, un contrato de transferencia de tecnología y utilización de manera comercial y un contrato para la instalación de un línea de producción siendo destinados a fábricas una gama de productos denominados ‘Pandoro’ (...) prevista la puesta para el mes de julio de 1993”. Memoria y Balance de 1993.

¹⁵⁸ Estas tareas de *preparador de macrodosificación* las realiza el operario calificado, según el Convenio Colectivo de Trabajo. Cobran adicionales:

“el operador de molienda de galletas secas o húmedas, percibirá adicional a operario calificado, por las horas en que esté desarrollando esta tarea; el amasador (de masas dulces, crackers, batidos y bizcochos), el maquinista de moldeadora, cortadora y depositadora de galletas crudas, y el hornero, sin perjuicio de la remuneración correspondiente al básico de su categoría, percibirá, además, un adicional equivalente al (50) cincuenta por ciento de la diferencia que exista entre el valor mínimo de su categoría y el valor mínimo de convenio correspondiente a la categoría de oficial general”.

¹⁵⁹ Carga y descarga de bolsas de harina: el trabajo lo hacían peones changarines que pertenecían a la empresa que hacía el transporte.

Estos/as operarios/as trabajan con los instrumentos técnicos más modernos y mediante un sistema cooperativo. También existen puestos de trabajo no calificados, localizados en la sección Envasamiento.

El trabajo está organizado en tres turnos, de modo tal que se asegura un uso intensivo de los medios de producción. Es así como la empresa funciona las 24 horas, desde el día lunes hasta el sábado a las 22 00. Los turnos son fijos: de 6.00 a 14.00, de 14.00 a 22.00 y de 22.00 a 6.00.

Por ejemplo, el turno mañana debe estar a las 6.00 en punto en la línea, pero tiene que marcar el reloj previamente. Cada operaria tiene una línea donde trabaja. Hasta el año 1994, había seis líneas.

Bajo la dirección de la firma N. se incorporaron nuevas líneas en la sección Envasamiento. Esto fue producto de la gran concentración que se dio en la planta de Pacheco al comprar C. R. V. C. y T. La incorporación de maquinarias “más rápidas y más completas”¹⁶⁰ trajo aparejada una reducción del personal.

Las líneas¹⁶¹ (comenzando por la entrada) son:

- N°3: Melba, Duquesa y Lincoln.
- APB: Orio y Aventura.
- N°1: Desayuno y Desayuno light.
- N°4: Express.
- N°6: Colocación de crema a Orio y Aventura.
- N°9: Componentes de la Variedad.
- N°11: “ “ “ “
- N°12: “ “ “ “
- N°15: Crocanas.
- N°16: Cerealitas y Cerealitas light.
- N°14: Mayco (varias).
- N°13: Lezama (con variedades).
 - Champan y obleas¹⁶².
 - Haas.
- N° 5: Express.
- N°8: Pepitas.
- N°2: Club Social.

Antes de ingresar a la planta, las trabajadoras tienen que ir al vestuario para cambiarse y para fijarse en una planilla la asignación de la línea. Esta planilla la confecciona la líder y/o anotadora de la línea.

En la Sección N°1 está la *guía* donde las trabajadoras están ubicadas en ambos lados, ordenando las galletitas para que vayan a los cargadores. Si se desordena, hay que alinearlas con una vara o manualmente.

Los cargadores (máquinas) envasan automáticamente, vienen “como la cinta de la bicicleta”. En ellos tiene que haber una o dos trabajadoras arreglando los productos.

¹⁶⁰ Apreciación de una de nuestras entrevistadas.

¹⁶¹ En la Memoria y Balance del año 1993 se señala: “En lo que respecta a la línea de chocolate se encuentra avanzada la construcción de una moderna planta productora de tabletas y otros productos similares (...)”.

¹⁶² “En 1993 se ha terminado el montaje de una planta integral de obleas. La misma incorpora tecnología de última generación que permitirá una sustancial mejora en la calidad del producto como también un fuerte incremento de productividad”: Memoria y Balance de 1993.

Los paquetes caen en una lona y se cargan en cajas.

La maquinista cambia el rollo de papel, observa la fecha de vencimiento y que el envase no tenga defectos.

Horarios reglamentarios, pausas, interrupciones

Estas tareas se realizan durante ocho horas paradas/os¹⁶³, salvo las interrupciones para almorzar o ir al baño.

Las interrupciones para ir al baño, tomar agua o ir al comedor están programadas. Para dejar el puesto de trabajo hay que pedir un reemplazo; por ejemplo, cuando una trabajadora necesita interrumpir su tarea puede ser reemplazada por otra trabajadora que desarma paquetes (que tengan defectos). Si no se respetan las normas, pueden ser sancionadas.

1) Los horarios para ir al baño se organizan en dos turnos: el primero es desde las 6.50 hasta las 8.30 y el otro desde las 12.00.

2) El horario de comedor empieza a las 8.45 y dura 35 minutos. Sirven comida caliente. El o la trabajador/a que no desea comer comida caliente en ese horario puede canjear el vale por frutas (seis). Esto se realiza en el horario de salida.

Para algunos trabajadores/as, ésta es la única comida del día, por lo tanto, están obligados a comer.

A las 12.00 va al comedor el personal administrativo. Esta organización de los turnos se debe a la gran cantidad de personas que trabajan en la empresa.

Los operarios trabajan 8 horas diarias y sólo pueden hacer 4 horas extras.

El trabajo nocturno es retribuido con un adicional de \$ 100 por quincena. Hasta la sanción de la Ley de Empleo¹⁶⁴, el trabajo nocturno de las mujeres estaba prohibido. Pero la empresa, violando la norma, contrataba también en este horario.

Composición del personal de la planta

Los requisitos exigidos para el ingreso a la empresa han ido variando: hasta 1995 se entraba con escolaridad primaria y no había que declarar el nivel secundario cursado y aprobado. Las mujeres tenían que ocultar su condición de madres. Por lo tanto, después de estar una vez efectivizadas, traían la partida de nacimiento de sus hijos/as.

La firma N. comenzó a exigir escolaridad de nivel secundario y preferentemente haber tenido experiencia en alguna empresa de la alimentación. Actualmente, la firma K. F. pide el título secundario completo con el analítico y estudios de PC.

Según María Rosario¹⁶⁵, el cambio en el perfil del operario/a para ingresar a la empresa se debe principalmente a la gran desocupación que existe en el país.

Condiciones generales de trabajo

Los trabajadores/as de esta empresa están amparados por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 244/94, al cual ya se hiciera referencia. Su filosofía¹⁶⁶ consiste en que los empresarios y los trabajadores “compartan” modificar las relaciones laborales para “adecuarlas” a las condiciones de competitividad. Ello implica aumentar la productividad, o sea, aumentar la

¹⁶³ “Si una trabaja parada tendría que descansar 15 minutos cada 2 horas y si hay mucho ruido, rotar a donde no haya pues puede quedar sorda”: entrevista a obreras de T., Periódico *Hoy*, 2/3/88.

¹⁶⁴ El trabajo nocturno de las mujeres fue derogado por el art. 26 de la Ley 24.013. Esta ley fue sancionada el 13/11/91 y publicada en el B.O.17/12/91.

¹⁶⁵ Miembro de la Comisión Interna.

¹⁶⁶ Capítulo 4, artículo 2 del Convenio Colectivo de Trabajo.

cantidad de productos en un determinado período. La división de categorías debe complementarse con los principios de flexibilidad y polivalencia funcional¹⁶⁷.

Los trabajadores, en el año 1994, se resistieron a la aplicación de la flexibilidad y la polivalencia funcional. Se defendió cada puesto de trabajo, como una forma de no permitir la flexibilidad.

En la observación de la planta, se puede verificar que los trabajadores ocupan **puestos de trabajo fijos** y no está implementada la polivalencia funcional. Cuando falta un operario, se trata de suplirlo, durante parte del horario, con los que ocupan el mismo puesto en los otros turnos.

Hubo resistencias al aumento de operaciones. En este sentido, se puede afirmar que los trabajadores se opusieron al criterio de adaptar los niveles de producción a las demandas del mercado y se defendieron, pues en la experiencia de otras empresas, la aplicación de la polivalencia funcional condujo a la rebaja salarial. Es decir que no se pusieron totalmente a merced de la competitividad de la empresa.

El salario permaneció congelado y el salario real bajó¹⁶⁸.

La empresa abona el **salario**¹⁶⁹ fijado por el Convenio Colectivo de Trabajo, que incluye el salario directo (o sea, el salario en sí mismo más las bonificaciones) y el indirecto.

Los **beneficios** no remunerativos¹⁷⁰ que reciben los trabajadores son:

¹⁶⁷ Ver artículo N°41 del Convenio Colectivo de Trabajo.

¹⁶⁸ El Ministerio de Trabajo señala en un estudio realizado en 1998 que “en los últimos tres años, los ingresos reales de los trabajadores perdieron el 2,6%. (...) Sin embargo, la caída es mayor tomando como medida el ‘salario por hora’ porque, como reconocen las mediciones oficiales y las encuestas privadas, en los últimos tres años hubo un aumento en el número de horas trabajadas”. En ese período, según datos oficiales, el PBI aumentó el 4,8% (en 1996) y el 8,6% (1997).

“La baja del salario real (es decir, los ingresos de bolsillo menos la inflación) entre los obreros y empleados ha sido una constante desde el comienzo de la convertibilidad. (...) Los ingresos salariales de los 8,2 millones de trabajadores suman, en el año, 60.000 millones de pesos, lo que equivale al 18% del PBI, uno de los porcentajes más bajos en la distribución de los ingresos del país.

“Los 683 pesos de sueldo promedio que incluye el salario y demás adicionales, como presentismo u horas extra, corresponden a la ‘remuneración bruta’. Significa que para obtener el salario que ingresa al bolsillo del trabajador hay que descontar los aportes jubilatorios, al PAMI y a las obras sociales, que suman 17%. El sueldo de bolsillo se reduce a 570 pesos.”

El salario está regulado manteniendo “relaciones estructurales de compatibilidad complementarias con las demás formas institucionales, con el Estado, la moneda, la inserción internacional y las formas de competencia entre los capitales. (...) La oferta de fuerza de trabajo no está regida necesariamente por una lógica mercantil, pues la reproducción demográfica no depende exclusivamente de la evolución de la tasa de ganancia, sino que para ello intervienen la familia, la escuela, el sistema de salud y las demás instituciones que configuran el salario indirecto”. Clarín, 8 de noviembre de 1998.

¹⁶⁹ En el año 1988, una obrera de Terrabussi había hecho el siguiente cálculo con relación al salario: “Gana 2,70 la hora. Con un paquete de galletitas están pagando hora de trabajo y ¿cuántos miles de paquetes hace la empresa por día? La mujer deja en la casa los hijos, se va a trabajar las 8 horas, sabe que está regalando 7 a la empresa, sabe que no le va a alcanzar y sigue con las tareas domésticas. Si ganara bien, tendría una persona o guardería para los chicos, por lo menos”. Periódico *Hoy*, 2/3/88.

¹⁷⁰ “El concepto del salario ha sido limitado por los decretos 1477 y 1478/89 (relativos a los vales de comida) y el Decreto 333/93 sobre muchos otros pagos (de servicios médicos, uso de

- ❖ premio por presentismo: \$ 200;
- ❖ tickets: \$ 100;
- ❖ comedor en planta sin cargo¹⁷¹;
- ❖ bus (transporte del personal que vive en la zona sur);
- ❖ aguinaldo doble;
- ❖ préstamo (por ejemplo: día del padre, a descontar en cuotas del salario);
- ❖ mochila completa para los hijos/as al inicio del ciclo escolar.

El premio se abona al personal que no falta ni llega tarde. Existe una tolerancia de 5 minutos. Un minuto después tarde, se descuenta el 25%. Si se reitera otro día, se descuenta el 50%.

La ausencia implica un descuento de \$ 50; si se reitera, el descuento es de \$ 100. que se realiza aunque la ausencia sea por enfermedad y esté justificada.

En mayo de 1998, después de una “dura lucha”, los trabajadores/as de T. obtuvieron el pago de \$ 30 más y una bolsa de alimentos (por el valor de \$ 20), quedando pendiente su forma de integración permanente al salario.

Los trabajadores/as calificaron esta lucha como “dura” porque tuvieron que adoptar medidas de fuerzas, parando la planta. La empresa condicionaba la negociación, pues quería dar un aumento por productividad, exigiendo que se disminuyera el ausentismo y que se controle el desperdicio de papel y de material.

La actitud firme de los trabajadores/as hizo que la empresa retirara sus condicionamientos, así como las amenazas de descuentos de salarios para los que participaron de las asambleas.

Aunque la escala salarial es la misma para las secciones de Elaboración y Envasamiento, en la primera, el operario calificado recibe un adicional en su salario. En dicha sección, la mayoría son varones. Por el contrario, en la sección Envasamiento, la mayoría son operarias.

Las tareas en la sección envasamiento

Existen tres tipos de tareas, categorizadas del siguiente modo:

- **Operario general:** acarreo de cajones; armado de cajas; colocación de bolsas en cajas o estuches; cerrado de cajas o estuches; abastecimiento de estuches a la máquina termocontrolable; acondicionamiento de mercadería en bandejas y/o rejillas; colocación de bultos en cintas transportadoras rumbo a los depósitos de productos;

auto, viáticos, ropa de trabajo, provisión de automóvil, etc.). Como el salario es la base de cálculo de las indemnizaciones, la limitación aludida tiene efecto sobre la protección otorgada a los trabajadores por el despido incausado, las enfermedades y accidentes, etc. (...) Sobre los vales de comida, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha solicitado explicaciones sobre esta norma, en relación con el cumplimiento del convenio sobre protección del salario mínimo”. Feldman, Silvio. *Informe sobre las regulaciones y performance económica en Argentina*, Informe preparado en el marco del Proyecto Regulación del Mercado Laboral y Desempeño Económico, Argentina – Brasil – Chile – OIT – ETM Santiago, diciembre de 1995.

¹⁷¹ Empezó a funcionar varios años antes de la venta de la empresa por sus dueños originales. Fue el resultado de negociaciones con la Comisión Interna, quienes entre otros reclamos lo solicitaban. Información proporcionada por el Sr. Mario Lauro, miembro de la Comisión de Relaciones del Establecimiento Modelo T.

planchado de bolsas de polipropileno; pegado de cinta adhesiva en estuches y cajas.

- **Operario calificado:** alimentación de tubos; carga de máquinas automáticas y vibradores; envasamiento en cajas, latas, cajones y/o bolsas; envasamiento en paquetes de máquinas, automáticas o manuales; abastecimiento de cubridoras.
- **Medio oficial:** es el personal que se desempeña como maquinista de máquinas automáticas de paquetes en forma normal, habitual y permanente.

El siguiente cuadro muestra las secciones, las categorías y los salarios promedio por sector:

SECCIÓN	% HOMBRES	% MUJERES	SALARIO
<p align="center">ELABORACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Área de recepción de insumos. - Amasadores (oficiales y medio oficiales). - Macro-dosificación. - Sobadores, oficiales. - Micro-dosificación. - Maquinista. - Hornero. - Enfriado. - Control de calidad en todo el proceso de elaboración, así como en el papel utilizado para el envasamiento, realizado fundamentalmente por técnicos químicos. 	<p align="center">98%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">98%</p> <p align="center">100%</p>	<p align="center">2%</p> <p align="center">2%</p>	<p align="center">OFICIAL: \$ 450</p> <p align="center">MEDIO OFICIAL: \$ 400</p>
<p align="center">ENVASAMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Automático: con control de calidad. - Peso de cantidades. - Selección por tamaños. - Envasamiento automático. 	30%	70%	\$ 320
<p align="center">EXPEDICIÓN</p> <p>Se realiza a través de un proceso de encintado. Las máquinas de expedición reconocen paquetes y códigos de barra y ubican los paquetes según fecha de ingreso y vencimiento.</p>	100%		
<p align="center">SERVICIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jardín Maternal. - Servicio médico. - Vigilancia femenina. 	<p align="center">1%</p> <p align="center">60%</p>	<p align="center">99%</p> <p align="center">40%</p>	

- Vigilancia masculina.	100%	100%	
-------------------------	------	------	--

Existe, además, una proporción de trabajadores contratados para la elaboración de productos considerados temporales, como el pan dulce.

En la actualidad, el 70% de los 1650 trabajadores/as¹⁷² de la planta es personal femenino y se encuentra concentrado en la sección Envasamiento.

La sección Elaboración, históricamente, fue una sección con predominancia masculina, ya que las tareas se caracterizaban por el gran esfuerzo físico. En la década del ochenta, con la incorporación de nuevas tecnologías, cambió radicalmente el tipo de tarea. A pesar de ello continúa la concentración masculina. Objetivamente no existe ningún impedimento para el ingreso de mujeres a esta sección.

Desde el punto de vista de los modelos productivos, la empresa se caracteriza por:

- 1) la determinación de las tareas a realizar;
- 2) incorporación en la organización productiva de la línea continua, mecanizada y automatizada y la predeterminación de las operaciones distribuidas en los puestos de trabajo;
- 3) reducción permanente de costos, racionalización del trabajo e innovación tecnológica.

¹⁷² Datos relevados en septiembre de 2001.

III.3.- RECLAMOS DE LA COMISIÓN INTERNA

La comisión interna: pautas y funciones

La Comisión interna tiene once miembros, según lo que estipula el Convenio Colectivo de Trabajo para la empresas de 2001 trabajadores. Las funciones de la Comisión de Relaciones Internas, según el art.73, son:

velar por el cumplimiento del presente convenio.

contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la empresa facilitará un lugar adecuado, para que la representación gremial se reúna.

desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina.

no tomar decisiones de carácter individual de ninguna circunstancia.

presentar a la Dirección del Establecimiento o a la persona que ésta designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.

eleva al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la Dirección.

Cumpliendo con estas funciones la Comisión Interna abordó una serie de conflictos que se desarrollaron en el marco de la macro-economía abordado anteriormente. Los problemas en los puestos de trabajo tienen condicionamientos exógenos que se articulan con la política de la empresa, expresada en sus balances.

La situación laboral de la mujer, sus preocupaciones y reclamos son parte de la tarea que realiza la comisión interna.

Realizando una caracterización de la década, ésta presenta los siguientes rasgos:

- ❖ congelamiento salarial;
- ❖ los salarios más bajos de América Latina;
- ❖ destrucción de fuentes de trabajo;
- ❖ millones de argentinos desocupados;
- ❖ política de sumisión al FMI;
- ❖ política anti-industrial;
- ❖ responsabilidad de los gobiernos recientes (presidencias de Carlos Menem y Fernando De La Rúa) en las privatizaciones;
- ❖ tenían expectativas de mejoras por parte de muchos trabajadores con las privatizaciones; algunos decían: “con los yanquis vamos a estar bien, porque vamos a conseguir aumento de salarios, vamos a estar mejor”;
- ❖ estabilidad económica y posibilidad de crédito;
- ❖ los cambios operados no fueron pensados para la gente, sino en beneficio de los políticos;
- ❖ contratación: ingreso a la empresa por medio de agencias, tres meses de prueba, a veces en forma temporal y en otros casos efectivos;
- ❖ contratos basura;
- ❖ imposición de leyes contra la clase obrera, que fueron enfrentadas, como todos los planes de ajustes propuestos por los gobiernos.

Al analizar los reclamos¹⁷³ se observa que tuvieron distintos destinatarios (Ministerio de Trabajo, la Empresa, Delegación Regional Norte de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.)

Desde el punto de vista del contenido, las reivindicaciones principales fueron:

- convocatoria de elecciones;
- solicitud de las mujeres que tienen hijos/as en la guardería: vehículos para su traslado, reuniones de madres y un reloj fichero;
- permiso para las embarazadas de marcar tarjeta con ropa de calle;
- reclamos por la atención del jardín maternal en reiteradas oportunidades;
- aumento de salarios;
- declaración por el día Internacional de la mujer trabajadora;
- jornada de lucha al no aceptar el aumento por productividad. No aceptación la flexibilidad laboral. Como consecuencia de esta jornada se logró aumento de \$35, una bolsa de alimentos;
- reincorporación de una trabajadora que fue despedida por haber participado en el Encuentro Nacional de Mujeres;
- pedido de protecciones corporales, en algunas secciones y recategorización de algunos trabajos.

Si se focalizase la atención en las reivindicaciones específicas de las mujeres se observa que el rol materno se ejerce y se defiende cotidianamente en diferentes situaciones. Asimismo la Comisión Interna al asumir estas preocupaciones específicas de las mujeres, en la práctica, demostró que se puede lograr la “igualdad de oportunidades” entre hombres y mujeres en la jornada laboral. También resulta evidente que las relaciones de género son constitutivas de las relaciones laborales.

Un sector de las mujeres y los hombres quieren cambiar la situación de discriminación en la empresa, así se expresaron trabajadoras y trabajadores por medio de un cuestionario:

- ❖ “sólo cuando haya otra sociedad más justa, sin explotadores ni oprimidos, las mujeres ocuparán realmente el lugar que les corresponde en esa nueva sociedad”;
- ❖ “tendría que cambiar esta situación que tenemos las mujeres para mejorar”.

Asimismo, reconocen que la empresa discrimina a las mujeres por las “licencias por maternidad” y le adjudican responsabilidad política a los que manejan las relaciones sociales.

Pero también es evidente que hay discriminación por parte de la empresa hacia las mujeres que participan activamente fuera de su ámbito. Una de las notas citadas en el anexo manifiesta que el despido de la trabajadora, por haber participado en el Encuentro Nacional de Mujeres, constituye una agresión a las mujeres en general que luchan por sus derechos. Hay que tener en cuenta que los Encuentros Nacionales de Mujeres son un espacio para compartir experiencias de vida, de lucha y para hacer propuestas para superar los problemas planteados; tienen una organización democrática, mediante talleres soberanos, que concluyen con propuestas para ser leídas en un plenario.

A la pregunta ¿cuál es el grado de participación de las mujeres? la comisión interna responde que existen tres sectores bastantes diferenciados:

1. Las que motorizan los reclamos y exigen que la Comisión Interna se ocupe de los problemas que existen en la jornada laboral. También han participado en el proceso electoral de la Comisión Interna y en las movilizaciones mencionadas. Un ejemplo de ello

¹⁷³ Ver Anexo

es la participación que tuvieron muchas mujeres en la elección de la Comisión Interna en el año 1997: ante la negativa de aceptar como fiscal a una trabajadora no afiliada al sindicato, ésta, al día siguiente, redactó una carta abierta y la pegó en las paredes del baño (en el texto figuraba una noticia del diario sobre las comisiones internas y declaraciones del Ministro de Economía). Por qué luchar: “antes no le prestaba mucha atención, pero hoy sí, porque el día de las elecciones era muy importante para todos los trabajadores de T., porque estaba en sus manos el futuro. Antes no le daba mucha bola al tema de la lucha y todo lo que uno podía aprender de ella, porque estaba en otra. Ahora entré a la facultad y estoy haciendo la carrera Trabajo Social, y me tocó ir a las villas miserias y ver la miseria, la desocupación, el hambre. Por lo tanto hay que darle bola a eso porque es muy importante y ahora me doy cuenta por qué luchar y por qué hacer cosas útiles por los compañeros”¹⁷⁴. Otro ejemplo de combatividad se dio en el terreno de las ideas, pues uno de los argumentos para sabotear la participación de las mujeres como candidatas para la elecciones consistía en decir que la mujer “no sabe” o “¿puede saber, porque no sabe de leyes?”. La respuesta fue que “lo principal no es saber de leyes, sino saber defenderlas”.

2. Un sector que dice “mejor no meterse”, “mejor no discutir”; éstas aceptan los consejos de sus padres y maridos de “callar”, dada la difícil situación laboral.
3. Las silenciosas, que no quieren opinar.

En relación con las respuestas a los reclamos, el punto más conflictivo fue en torno al aumento de salarios.

En el año 1998 los trabajadores/as decidieron movilizarse dentro de la Empresa. Hubo ofertas sobre la base de aumento por productividad¹⁷⁵ condicionadas por parte de la empresa, de aumento salarial, y rechazo de los/as trabajadores/as por medio de discusiones en asambleas y movilizaciones y cortes en la línea de producción. Las ofertas de la empresa estaban acompañadas de amenazas, pivotea sobre el fantasma de la desocupación.

Con el logro del aumento se rompió el congelamiento salarial. Asimismo enfrentaron, la política del sindicato y la CGT de aceptar pasivamente el plan de ajuste, sustentada en la idea que es imposible desafiar al “mercado”.

En un documento de la comisión interna destaca que las movilizaciones realizadas tienen mucha importancia, pues en el año 1986 tuvieron un conflicto que terminó con 200 despidos. Existía por lo tanto temor y asociaban *lucha* con *pérdida*. El documento da relevancia a la participación de las mujeres en dicha movilización.

La Comisión Interna y el Sindicato

El sindicato no avala los reclamos de la Comisión Interna, pero tampoco ha propuesto otras medidas. Objetivamente, el sindicato avaló el plan de ajuste y los cambios en la legislación laboral. Siempre colaboró con la empresa. Los trabajadores se han desafiliado del sindicato por “la bronca” que despierta su política.

El sindicato eligió “a dedo”, 30 congresales de diferentes turnos, dentro de la empresa, por el término de cuatro años. Desde el año 1993, decidió no cumplir con la disposición del Convenio Colectivo de Trabajo sobre la elección de delegados por sección. Los argumentos son confusos, pero objetivamente impiden la mayor participación de los/as trabajadores/as.

¹⁷⁴ Periódico *Hoy*, 13/8/97. Entrevista

¹⁷⁵ Volumen físico de producción generado por los trabajadores en una jornada o en una hora de trabajo

III.4.- SITUACIÓN DE LA MUJER

La sección envasamiento: un enclave femenino

A partir de una visita a la planta de la Empresa T., se tomó contacto con el contenido del trabajo: la naturaleza de la tarea y la importancia estratégica del puesto. Esta información se completó posteriormente con las entrevistas y la lectura de las respuestas del cuestionario, donde se pusieron de manifiesto: la carga global del trabajo y sus efectos en la salud, las relaciones de género y la necesidad del jardín maternal. Asimismo, se pudo observar directamente que las mujeres están concentradas en la sección Envasamiento¹⁷⁶.

Las tareas que se realizan en esta sección, según el Convenio Colectivo de Trabajo, tienen una retribución menor. Es así como se pueden registrar diferencias en las **remuneraciones** entre las secciones Elaboración y Envasamiento.

Las **tareas** de la sección envasamiento, según la descripción que figura en el convenio, consisten, por ejemplo, en “acondicionar mercadería en bandejas y/o rejillas”, “envasar en cajas, latas, cajones y/o bolsas”.

Entrevistas

En las entrevistas mantenidas con las compañeras trabajadoras, la conversación se centró en la descripción de los puestos de trabajo¹⁷⁷, especialmente en la sección Envasamiento, donde se concentran las mujeres, en la organización del trabajo, los ritmos y los turnos.

Una representante miembro de la Comisión Interna, la compañera a María Rosario¹⁷⁸, respondió a la convocatoria de esta investigación, lo que permitió obtener de manera directa información y resultados de experiencias sobre la situación laboral dentro de la empresa en general, y sobre la ubicación de la mujer en particular.

Las tareas principales de la sección Envasamiento son:

- 1- el orden y cuidado de los productos;
- 2- el envasamiento propiamente dicho;
- 3- la carga de paquetes en cajas.

El tránsito de la descripción a las entrevistas con trabajadores/as contacto vivencial, permiti asimismo tomar contacto con los efectos de los ritmos del trabajo sobre las trabajadoras, los reclamos, su sentido y los logros obtenidos.

Las trabajadoras/as son seres en situación y que cada aspecto analizado está relacionado con la totalidad, y algunos temas y problemas fueron los siguientes

¹⁷⁶ Se admite que en las empresas de la alimentación las mujeres realizan las tareas de envasamiento: Rojas, Eduardo; Catalano, Ana María; Hernández, Daniel; Rosendo, Ricardo y Slandonga, Mónica. OIT-ACDI- Proyecto regional *Cambio tecnológico y mercado de trabajo. Los sindicatos y la tecnología: cambios técnicos y de organización en las industrias metalmeccánicas y de la alimentación en Argentina*, 1995.

¹⁷⁷ La descripción de los puestos de trabajo de la sección Envasamiento está incorporado en el apartado donde hago referencia a la caracterización del proceso de trabajo.

¹⁷⁸ Ingresó a la Empresa Modelo T. en el año 1991.

¿Cuáles son los ritmos de trabajo en la sección Envasamiento?

Respuestas:

- Línea Express: 45 golpes¹⁷⁹ por minuto. La Empresa N. aumentó el golpe al incorporar dos máquinas nuevas. Antiguamente eran 30 golpes por minuto.
- Línea Club Social: 200 golpes por minuto.
- Línea Chocolate (Rodhesia, Tita, etc.): 120 golpes por minuto.
- Se cambiaron máquinas con mayor ritmo de trabajo, por ejemplo las de las líneas 4; 5; 16 y Club social. Estos ritmos fueron resistidos por medio de reclamos de la Comisión interna a la dirección de la empresa,.

¿Cuál es la diferencia con la sección Elaboración?

En la referencia al proceso de trabajo, se describen las tareas que se hacen en esta sección. En las entrevistas, tanto trabajadores como trabajadoras reconocieron que el preparado de la masa y el horneado tiene pausas y, por lo tanto, el modo de trabajo es más tranquilo.

¿Existe algún impedimento para que las mujeres se desempeñen en la sección Elaboración?

Las respuestas de los varones y mujeres entrevistados/as fueron negativas. Existe coincidencia en que algunas tareas son muy pesadas, como empujar bateas de 200 kg., pero se podría resolver esta cuestión con la utilización de una máquina autoelevadora.

¿Cuáles son las repercusiones en las trabajadoras?

“Salen cansadas, salen muertas, como dicen ellas: ‘estoy hecha bolsa, me duele la cintura la espalda, las piernas’...”, comenta María Rosario. Y agrega que no se implementa ningún tipo de ejercicio para aliviar estas molestias. Las operarias suelen tomar calmantes. El médico de la empresa, da un solo tipo de medicamento para todos los dolores.

“Todas las tareas son bastante sacrificadas”, continúa. Y puntualiza que hay dos que son las más sacrificadas: envasar y colocar.

“Las colocadoras tienen que levantar 5 ó 6 guías de galletitas en una mesa. La mesa trae 24 guías y cada trabajadora tiene que levantar el número indicado. Cada guía se coloca en la máquina. Lo que cuesta es ‘aguantar el ritmo’: te dan puntadas en la espalda, parece que te van a clavar dos agujas, parece que te vas a desmayar. Algunas compañeras dicen ‘me caigo arriba de la mesa’ y ‘me caigo tirada’, cuando salimos a las dos de la tarde. Algunas se van a dormir, porque no aguantan, pero las que están más jodidas son las que tienen hijos, la casa, lavar la ropa, cocinar. Hay que llenar la máquina para que no vaya vacía. El ritmo hay que cumplirlo, no existen posibilidades de modificación”, acota María Rosario.

Esta vivencia corrobora a la de las operarias entrevistadas¹⁸⁰ que trabajaron en la década del setenta y del ochenta, cuando tenían que llenar treinta latas de galletitas en una hora: “era terrible”.

¹⁷⁹ “Golpes” es igual a “paquetes”.

¹⁸⁰ Graciela, Olga y Rosalía, ex empleadas de la Empresa T., comentaron sus experiencias en la sección Envasamiento.

Las entrevistadas hicieron referencia a las condiciones de trabajo en las cuales se desarrolla el proceso de trabajo: relaciones de producción, formas institucionales, modos de organización. Estas condiciones explican el impacto sobre los trabajadores/as de la carga de trabajo, las enfermedades ligadas a los ritmos¹⁸¹, los efectos en las secciones con altas temperaturas, la doble jornada laboral, los obstáculos para acceder a la *categoría de operario calificado* y la relación con sus compañeros.

Las trabajadoras de la Empresa T., son obligadas a realizar un esfuerzo de adaptación y de resistencia ante los factores de riesgo, para evitar daños. Su organismo está tan comprometido como sus dimensiones psíquicas y mentales.

Con respecto a la seguridad, se observa que en la planta estudiada no existe suficiente protección para evitar accidentes. En estos últimos años hubo un muerto y varios operarios se accidentaron, quedando afectadas sus manos. La empresa alega falta de presupuesto para revertir la situación. En esta cuestión, está también implicada la ART¹⁸², pues no cumple con lo estipulado en el artículo 31¹⁸³, donde se explicitan los derechos, deberes y prohibiciones que tienen las ART, los empleadores y los trabajadores.

Por otra parte, a partir de los relatos, se puede constatar que en la Empresa T. no se han incorporado los aportes de la Ergonomía¹⁸⁴. El profesional de la Empresa T., al medicar a todos los trabajadores por igual, no considera el modo de vida de cada uno de los afectados.

Otro aspecto que emerge de las entrevistas la *otra jornada* que realizan la mayoría de las mujeres, es decir la tarea doméstica, que no es remunerada. De ahí que subsiste un viejo problema de la mujer: la doble explotación, por ser trabajadora y por ser mujer.

¿Por qué las mujeres están concentradas en la sección Envasamiento?

“Se hace una gran concentración en la sección envasamiento por la practicidad de las mujeres, una vez que les enseñan la tarea, son muy rápidas, tienen mayor facilidad en las manos, y también el tema de las manos pequeñas, es más fácil”, responde María Rosario. Y agrega: “probaron con los hombres y dicen que son más torpes. Sin embargo, en el sector de las colocadoras, hay dos o tres compañeros colocadores y tienen la practicidad de las mujeres.

¹⁸¹ . Partiendo de la relación de dependencia en que se encuentran los operarios/as, por un lado, y el amparo que tiene la empresa a través de la *facultad de organización*¹⁸¹, *dirección*¹⁸¹ y *modificación de la forma y modalidad de trabajo*¹⁸¹, las alteraciones del ritmo de trabajo requieren un acuerdo de partes. Y, efectivamente, este acuerdo, por ahora, no existe.

La Ley de Contrato de Trabajo señala que los cambios no tienen que ser *irrazonables*. Si por razonabilidad se entiende “que guarda justa medida con fin que se persigue”, las preguntas son: ¿cuál es la *razonabilidad* de estos ritmos de trabajo? ¿Cuál es la *razonabilidad* de una carga de trabajo que produce trastornos de distinto tipo?

La relación jurídica¹⁸¹ marca el límite de lo lícito y es explícito que la “actividad productiva y creadora del hombre en sí”¹⁸¹ está subordinada al fin económico.

¹⁸² La empresa trabaja con la ART M, pero al pedido. nuestro pedido de información estadística sobre siniestros, alegando confidencialidad de los datos, se han negado.

¹⁸³ Ver Apéndice.

¹⁸⁴ La Ergonomía es una ciencia aplicada e interdisciplinaria, que investiga al hombre en relación con el trabajo. Su objetivo es crear y mantener sistemas laborales que:

permitan al trabajador ejecutar sus tarea sin perjuicios para la salud;
 utilizar y desarrollar sus aptitudes y conocimientos;
 integrar grupos marginales (minusválidos);
 aumentar la productividad humana.

Es todo cuestión de práctica. Me acuerdo que cuando nosotras entramos, no podíamos cortar ninguna guía, la apretábamos tanto que se hacían bolsa las galletitas”.

¿Qué dicen los compañeros sobre esta división del trabajo?

“Cuando hicimos el relevamiento y el reclamo para que las mujeres accedan a la categoría de *oficial calificado*, se armó un revuelo con los hombres porque no querían. Se pusieron muy mal, como si nosotras los quisiéramos desplazar, inclusive llegaron a enojarse, no nos querían hablar”, recuerda María Rosario.

¿Cuál era el argumento que utilizaban para impedir el acceso de sus compañeras a esa categoría? “estaban ofendidos, decían que ésa era la categoría de ellos, no precisaban por qué, era una cuestión de machismo, se enojaron, estuvieron mucho tiempo sin hablarnos. Después, con el tiempo, empezaron a aflojar, pero todavía no entienden. Otra de las cuestiones que nos pasó con los compañeros varones fue que cuando estábamos pidiendo la categoría, a las mujeres *maquinistas*, que tienen que fijarse en el rollo y el fechado, les aumentaban dos tareas más: desarmar paquetes y hacer la limpieza de la máquina. En cambio, a los varones no se les exigían estas tareas. Las mujeres decían: ‘¿por qué tengo que hacer dos tareas más y me pagan menos que a los varones?’”.

En la actualidad, muchos de los varones contestaron, respondiendo un cuestionario, que las mujeres deben acceder a la categoría de *oficial calificado* y *ganar el mismo salario*.

¿Por qué piensan así los hombres?

Señala María Rosario que cuando ingresó a la empresa, en 1991, su entorno consideraba que las mujeres que entraban a trabajar a una fábrica eran unas “putas” o “fabriqueras”, término descalificatorio con el cual se hacía referencia a las actividades que se realizan dentro del ámbito de una fábrica. Es así como durante un año no habló con nadie, pero empezó a sentir la explotación, entendida en estos términos: “te vas a desmayar y la percepción es un salario miserable”. Una vez que la efectivizaron, comenzó a rebelarse y a compartir sus penurias con sus compañeras/os así fue como en el año 1995 fue elegida delegada.

“Para ellos, la mujer no puede aprender cosas mecánicas. ‘Las mujeres no saben¹⁸⁵; la mujer está para la cocina, para tareas más sencillas’, me dijo un maquinista de 24 años”.

Desigual salario por igual tarea Menos salario por más tarea

“Toda la vida fue así”¹⁸⁶, afirman las entrevistadas. “Desde hace dos años, toman técnicos electromecánicos que realizan la tarea de maquinistas. Les asignan la categoría de *oficial calificado*. La categoría se las dan por el título. Ganamos menos en el sentido que hay maquinistas varones, tanto en la sección de Elaboración como de Envasamiento, a los que les

¹⁸⁵ En esta línea de pensamiento un empresario expresó que, según su sentir, “la mujer no está dotada, en razón de su constitución, para soportar la dureza y las exigencias físicas de los empleos técnicos”¹⁸⁵. Ello no le impidió reconocer que las mujeres que ocupaban puestos técnicos se desempeñaban tan bien como sus colegas masculinos en menesteres comparables.

¹⁸⁶ En la Edad Media se hacía referencia a la *competencia femenina* y se la consideraba como una de las causas de la disminución de los salarios. A principios del siglo XIX, el Dr. Graspin describe así la condición obrera: “al obrero nada se le da a cambio de su trabajo; para él, vivir es no morir. Su salario es insuficiente. Su alimentación está compuesta por pan y papas. Su promedio de vida es inferior al de otras clases de la población. La duración de la jornada de trabajo es siempre, por término medio, de 15 horas. Aparece el trabajo de los niños (...). También las mujeres son empleadas en gran cantidad”, Barret, F. *Historia del trabajo*, Buenos Aires, EUDEBA, Segunda edición, abril de 1963.

pagan \$ 2,10 la hora. Acceden a la categoría de *oficial calificado* cuando las mujeres, por la misma tarea, llegan a *medio oficial*". Como ya ha sido señalado anteriormente, las tareas que tienen menor calificación son remuneradas con salarios más bajos, y en estas tareas están concentradas la mayoría de las mujeres.

Podemos observar que esta situación contradice lo estipulado en dos artículos del Convenio Colectivo de Trabajo:

- 1) El Art. 26: "Las condiciones expresadas en el presente convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos. Se entiende que los salarios o sueldos estipulados en este convenio son mínimos en cada grupo o categoría".
- 2) El Art. 46: "Los cambios de puestos de empleados/as se regirán de acuerdo a las siguientes cláusulas:
 - a) Los ascensos de categorías serán por orden de mérito y antigüedad, debiendo notificarse por escrito el interesado.
 - b) El empleador hará los cambios de Sección o puestos que sean necesarios en cada caso, así como también los nombramientos que crea conveniente, teniendo en cuenta lo que establece la cláusula a), pudiendo el interesado recurrir por esos cambios ante la Comisión interna o de Relaciones Gremiales del Establecimiento".

Asimismo, contradice el Artículo 172 de la L.C.T¹⁸⁷: "La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor".

Es por eso que el monto del salario que percibe la mujer aparece en primer lugar como un problema, pues es el medio para satisfacer las necesidades vitales para su reproducción, aspecto que se ve agudizado por el hecho señalado en la Introducción: muchas mujeres son jefas de hogar.

Estas diferencias entre el trabajo vivo femenino y el masculino se dan sobre la base de que el salario "supone siempre por naturaleza la entrega por el obrero de una cierta cantidad de trabajo no retribuido y el aumento de salario sólo supone, en el mejor de los casos, la reducción cuantitativa del trabajo no retribuido que viene obligado a entregar el obrero"¹⁸⁸.

¹⁸⁷ El artículo pertenece al TÍTULO VII. TRABAJO DE MUJERES. Capítulo I. Disposiciones generales. Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. El Dr. Fernández Madrid y la Dra. Caubet agregan el siguiente comentario: "Se afirma un principio de exclusión de trato discriminatorio ya contenido por los arts. 14 bis C.N., 17 y 81 de la L.C.T., por Ley 23.592, por la Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 75, inc. 22, C.N.), a lo que se agrega el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la obra de mano masculina y femenina por un trabajo de igual valor". *Leyes fundamentales del trabajo*, Editorial Universidad, 1999.

¹⁸⁸ Marx, Carlos. *El Capital*, Tomo I, Capítulo XXIII: "La ley general de la acumulación capitalista", Editorial Cartago.

La igualdad de salario por igual trabajo es un logro innegable en la historia laboral de las mujeres. Sin embargo, en la Empresa T., la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres está a la vista aunque no sea reconocida ya que existe cierta negación del problema.

Jardín Maternal

“Cambió mucho lo del Jardín Maternal. Antiguamente funcionaba con cuidadoras sin títulos. Había muchos reclamos¹⁸⁹ porque los chicos estaban mal atendidos”, cuenta María Rosario.

La firma N. implementó otro sistema y tomó maestras jardineras. También hubo reclamos a la dirección del jardín porque faltaba más atención personal a los niños. Ante esta situación, la Empresa quiso cerrarlo, con argumentos basados en el ajuste, pero hubo una movilización muy grande para que continuara abierto y por mejor atención.

Por su parte, la firma K. F. lo tercerizó. La empresa que actualmente está a su cargo se llama D. Tienen maestras y talleres de pintura, huerta, deporte, etc.

La existencia del jardín maternal tiene su amparo en la legislación laboral y en particular en el Convenio Colectivo de Trabajo, en su Art. 63 donde se establece que: “Los empleadores que conforme a la legislación vigente se encuentren obligados a tener guardería en su establecimiento, podrán sustituir con el pago a la trabajadora de una compensación monetaria, previa conformidad de esta última. Esta compensación está destinada a pagar el costo mensual de una guardería externa y el empleador podrá requerir a la beneficiaria la presentación del comprobante de pago de la misma. El importe de esta compensación será convenido entre el empleador y la trabajadora y le será abonado desde el día en que la misma se reincorpore a sus tareas luego de la licencia por maternidad y por el período estipulado legalmente. Se deja establecido el carácter no remunerativo de la compensación monetaria fijada en este artículo”.

Podemos afirmar que el reclamo contra el cierre del Jardín Maternal constituyó un derecho adquirido en base a una necesidad. De ahí el espíritu de cuerpo para su defensa.

Esta actitud reafirma la importancia de dichos jardines para el desarrollo de la mujer¹⁹⁰.

Las tareas y el perfil requerido por los empresarios

Con los rótulos “eficientes”, “habilidosas”, “veloces” y “cuidadosas” se califican los rasgos adjudicados a las mujeres, como perfil necesario, para incorporarse a esta sección. Así se expresó un ex miembro de la Comisión de Relaciones Laborales¹⁹¹ de la Empresa T.

Se puede observar que estos adjetivos calificativos apuntan a asegurar el rendimiento en el trabajo. Sin embargo, la fijación de las mujeres en estas tareas no prevé los efectos y la incidencia en el futuro.

¹⁸⁹ Ver Apéndice.

¹⁹⁰ En un trabajo

realizado en la década del ochenta en la Universidad de Londres¹⁹⁰, se asevera lo siguiente:

- “El modo en que cada sociedad reparte los recursos laborales de que dispone entre la creación de ingresos y la crianza y educación de la generación siguiente varía mucho de una a otra, pero, a todo evento, en los países occidentales industrializados se suele suponer que son primordialmente las madres quienes han de cuidar y ocuparse de los niños (...).
- Hasta la fecha, los porcentajes de participación laboral de las mujeres en las economías industrializadas sólo se ha acercado a la de los hombres allí donde existen guarderías públicas para los niños de edad preescolar (...).
- Los distintos tipos de guardería tienen otras funciones y pueden surtir otros efectos tales como dispensar enseñanza a los niños en edad preescolar y facilitar la socialización de los niños. También pueden influir poderosamente en lo que atañe a la maternidad, puesto que contribuyen a facilitar la opción entre el deseo de tener hijos y el ejercicio de una actividad profesional”.

Además, se afirma la relación que existe entre la extensión de la jornada escolar y el tipo de jornada laboral de la mujer (tiempo parcial o total), y entre la proporción de niños que van a una guardería y la de madres que tienen un trabajo remunerado.

¹⁹¹ Mario Lauro.

Existe consenso en que hacer un trabajo no calificado en la industria implica la realización de tareas aburridas, repetitivas, fragmentadas, ejecutadas bajo un pesado control jerárquico.

Síntesis

La sección envasamiento es un enclave femenino, pues las mujeres están concentradas en esta sección.

Al comparar las tareas con la sección donde se elabora el producto, se observa que no existen motivos, actualmente, para que en la Empresa se efectúe esta división del trabajo entre hombres y mujeres. La incorporación de máquinas automatizadas, como la autoelevadora, facilita el movimiento de objetos pesados.

Resulta que las mujeres están en la sección de mayor ritmo de trabajo y de menor remuneración.

El viejo argumento de la facilidad de las mujeres para hacer tareas manuales sigue vigente. La experiencia dentro de la empresa demuestra que los hombres son tan prácticos en el nivel manual como las mujeres.

Se puede extraer dos tipos de reflexiones que conjugan la problemática de la división sexual del trabajo con los procesos de automatización y la flexibilización laboral.

En el presente, en el caso particular, se verifica que existe un predominio de los hombres que ocupan de lugares de mayor jerarquía y, por lo tanto, de remuneraciones más altas. Entonces, se puede afirmar la detección de situaciones de discriminación de la mujer.

En el marco de las contradicciones de clases, la comisión interna plantea las reivindicaciones que preocupan al conjunto de los trabajadores/as.

Sin embargo, las diferencias de opiniones expuestas, entre hombres y mujeres, paraliza el abordaje de las relaciones de género.

En la revisión histórica se pudo comprobar los cambios sobre la inserción de la mujer en el ámbito laboral, en los derechos políticos y en el sistema de representaciones. A la luz de esta experiencia, la encuentran con conductas estereotipadas que se transmiten de generación en generación, y que están profundamente arraigadas en las representaciones de un vasto sector de la población.

El contexto de la década de 1990, caracterizado por la desocupación masiva, agudizó el individualismo y en los ámbitos laborales, la defensa del puesto de trabajo fue más evidente. La revisión que las trabajadoras planteaban de hombres y mujeres, para la realización de la misma tarea, tanto en la sección envasamiento como en la de elaboración, creó un sistema de defensa, frente al temor de ser desplazados del puesto de trabajo.

ANEXO
RECLAMOS DE LA COMISIÓN INTERNA¹⁹²

Fecha de envío	Destinatario	Contenido	Respuesta
10 de junio de 1997	Ministerio de Trabajo	Dejan asentado que ante la proximidad de las elecciones de delegados, le han pedido al sindicato que haga pública en lugares visibles, la fecha de convocatoria a elecciones de la Comisión Interna.	Se tuvo en cuenta.
8 de julio de 1997	La Empresa. Se reúnen el Secretario Adjunto de STIA y el Director de Relaciones Laborales de N. -T.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitud de vehículos para el traslado de madres a la guardería. 2. Solicitud de permiso para las embarazadas de marcar tarjetas con ropa de calle. 3. Solicitud de reunión con madres cuyos hijos estén en Jardín Maternal. 4. Solicitud de un reloj fichero en Jardín Maternal para las madres. 5. Solicitud de categorías para los/as compañeros/as que correspondan. <p>Solicitud de tratamien-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se concede. 2. Se concede. 3. Se autoriza. 4. No es posible debido a que en ese sector no existe cableado y el mismo exigiría un elevado costo de implementación. Se propone marcar en el hall central. 5. Las mismas serán evaluadas según las tareas que desarrollan con los sectores correspondientes. <p>No habría ningún inconveniente en tratar ese tema. Trabajar en conjunto en este pro-</p>

¹⁹² Ver Apéndice. No se tuvo acceso a la totalidad de los documentos.

		to del tema Comedor de Comidas Calientes.	yecto.
23 de diciembre de 1997	La Empresa	<p>El Sector Alfajor Blanco Azucarado solicita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cobertura de amianto en la entrada de los hornos. 2. Arreglar pérdida de agua en el tapado. 3. Arreglo de los extractores e instalación de ventilado. 4. Protección de la manguera de dulce de leche. 5. Otorgar categorías de calificación a los operarios que pasaron de Limpieza (para compensar la pérdida de Adicional Limpieza). <p>El Sector Alfajor Chocolate solicita bajar la 5° máquina a 100 golpes.</p>	Sin respuesta.
6 de marzo de 1998	La Empresa	<p>800 trabajadores/as irrumpieron frente a la Gerencia de Personal reclamando aumento de salario, viáticos, mejoras en la guardería, estabilidad laboral.</p> <p>Se difundió una declaración por el Día Internacional de la Mujer Trabajadora.</p>	La información no está disponible.
Mayo de 1998	La Empresa	Aumento de salario	La Empresa establece condiciones: el aumento sería por productividad, sobre la base de controlar menor recorte de material en las líneas y menor desperdicio del papel de envoltorio. También reducción del ausentismo mediante un acuerdo que firmara la Comisión Interna.

Mayo de 1998	La Empresa	<p>Rechazo de la propuesta de la Empresa: se considera que aceptarla equivale a empezar a discutir la flexibilización.</p> <p>Asambleas y movilización a la Gerencia el día 18, a la salida del turno mañana, con expresiones: “nosotros necesitamos aumento, estamos muy mal”; “sacamos mucha producción, hay mucha explotación en las líneas”; “no bancamos más”; “por un peso con cincuenta que ganamos la hora, no vengán a amenazar”.</p> <p>Corte de la producción, el día 19 desde la 5.30, a partir de la amasadora hasta llegar a envasamiento y demás secciones. En una asamblea se decide dar un plazo de 48 horas a la empresa para que se defina. En asambleas de otros turnos se decidieron nuevos paros de la producción.</p>	<p>La Empresa responde: “cuiden su trabajo”.</p> <p>Según vocales del sindicato, la Empresa iba a descontar las horas de pago y el premio, lo que significaba \$ 70. Descartaba el tema del ausentismo, el control de recortes y papel, condiciones del aumento.</p> <p>Se comprometía a implementar el comedor de comida caliente lo más pronto posible y a resolver con los dueños de los micros que se bajara \$ 0,30 el boleto.</p> <p>Aumento de \$ 35 pesos más una bolsa de alimentos (\$ 20 más) como suma fija.</p> <p>Un incentivo para la sección Envasamiento y la reincorporación de un importe de alrededor de \$ 14 que se pagaban por tarea en línea.</p>
14 de octubre de 1998	Delegación Regional Norte de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Bs. As.	Por el pago de las tareas a premio (incentivos) que consta en el Expediente N°2287-1468/97.	Sin respuesta.
23 de octubre de 1998	La Empresa	Sobre el personal existente en el Jardín Maternal de Planta Pacheco, el Sindicato expresa que “no cubre con las expectativas de atención (...)”.	La Empresa atendió los reclamos.
26 de octubre	La Empresa	Integrantes de la Comisión Organizadora Zona Norte del	La Empresa negoció con la empleada despedida su indemnización.

		13° Encuentro Nacional de Mujeres manifiestan: “Ante el despido injustificado y arbitrario de la compañera Analía Orqueida, reclamamos su inmediata reincorporación”.	
1999	La Empresa	Para el personal de Horno de Obleas, se solicita el cambio de la ropa de trabajo 2 ó 3 veces por semana.	La información no está disponible.
2000	La Empresa	Las madres han retirado sus niños porque presentan: vómitos, fiebre y diarreas. Pedido de desinfección total y fumigación en el Jardín Maternal, y que se abonen los días y premios a las madres que retiraron a los chicos y no pudieron reintegrarse	La Empresa atendió los reclamos.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de tesis supuso una aproximación al complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital, en la empresa T. Focalizando la mirada en las relaciones de género en el seno de la división social del trabajo, analizando las estrategias de acumulación de la empresa.

Estas relaciones sociales, entre hombres y mujeres, llamadas relaciones de género fueron creadas por los seres humanos que a su vez han instituido roles específicos para cada uno de ellos/as.

La división técnica del trabajo y las relaciones de género en el interior de las organizaciones productivas son un reflejo de las relaciones sociales. La brecha salarial es la expresión material de las diferencias que existen entre hombres y mujeres..

En el ámbito laboral, el antagonismo y la disputa se dan principalmente entre los poseedores del capital y los que sólo poseen su fuerza de trabajo, pero también existen conflictos entre miembros del género masculino y miembros del género femenino.

La incorporación de la mujer al trabajo en Argentina y en el mundo occidental en las décadas de 1980 y 1990 fueron significativas para constatar una demanda social más general relacionada con su nuevo status, lo que da lugar a que una serie de funciones y tareas antes eran realizadas por las mujeres, adquieran ahora una proyección organizativa diferente (comida, cuidado de niños y ancianos, cuidado de la casa, atenciones personales, etc.).

Las estadísticas señalan que los puestos de trabajo previstos corresponden a actividades que pueden ser catalogadas como ocupaciones de sustitución del rol doméstico de la mujer.

En Argentina también se observó al comparar la PEA masculina con la femenina se ha registrado un incremento de mano de obra femenina, tanto en los momentos depresivos (para completar ingresos familiares) como en los de expansión del ciclo económico (atraída por el crecimiento y las expectativas favorables).

Esta inserción laboral se ha desarrollado en condiciones de desigualdad en el empleo, como quedó documentado.

Las nuevas tecnologías provocaron acciones de formación y de recalificación, aunque limitadas a ciertos sectores o puestos de trabajo, especialmente en los países desarrollados.

Los análisis realizados acerca de la división sexual del trabajo y la relación con la innovación tecnológica, concluyeron que las mujeres obreras no sólo son más explotadas que sus colegas masculinos, sino que lo son de forma diferente.

En la industria de la alimentación, también se han producido cambios, pues un número creciente de mujeres han encontrado un empleo remunerado en el mercado de trabajo, siendo más numerosas que los hombres. Pero esto no significa que las mujeres estén desempeñando funciones más importantes.

En la década de 1990, se implantó un ajuste estructural, que tuvo como objetivo central, crear las condiciones para asegurar a los empresarios privados la obtención de tasas significativas de ganancia que estimularían en un primer momento el ahorro interno y la inversión, luego la producción y el consumo, y finalmente el empleo.

El resultado de este ajuste produjo el efecto contrario al formulado y esta política implantada fue el resultado de más de dos décadas de políticas neoliberales, cuyo marco ideológico fue la apertura financiera y comercial de la economía local y el accionar de la corporación empresaria para condicionar y capturar las principales empresas del estado. Es así como se produjo un proceso de desnacionalización de la industria.

Disminuyó la actividad productiva y aumentó la inversión financiera, y el número de desocupados fue creciendo en forma gigantesca. Asimismo se produjo una caída en los ingresos de los trabajadores ocupados. El subconjunto que analizamos pertenecen al 11,5% de las mujeres inserta en la actividad industrial y al 40% de las que realizan actividades no calificadas.

Para la efectivización de este modelo, se modificó el marco legal que regulaba las relaciones laborales, introduciendo cláusulas de flexibilización laboral.

Teniendo en cuenta este contexto, se recoge, analiza y decodifica, la documentación y las entrevistas realizadas. Intentando descifrar lo nuevo de lo viejo en las relaciones de género en el seno de la empresa investigada.

Desde el punto metodológico se valoró el proceso de recolección e interpretación de datos, salvando obstáculos de distinto orden. La desconfianza frente a la actividad del investigador predominó fundamentalmente en la empresa y en el sindicato, lo que condicionó esta tarea.

En lugar de resultar paralizante, motorizan por el contrario la búsqueda de conocimiento, por cuanto se vuelve más conciente la necesidad de un aporte, por mínimo que fuere, pero también que el/la lector/a pueda imaginar por un momento en una pantalla de cine, primero, la película “Tiempos Modernos”¹⁹³ -y a Carlitos Chaplin ajustando los tornillos- y luego, “Norma Rae”¹⁹⁴, donde la protagonista, trabajadora de una empresa textil y madre soltera, enfrenta las injusticias, las descalificaciones y prejuicios, en el ámbito público y privado, liderando la organización sindical.

Estas imágenes son las que sugiere el relato de las tareas de las trabajadoras de la Empresa T., al tener que cumplir los ritmos de trabajo que se les imponen.

El cuerpo de las trabajadoras habla, con sus dolores, producto del esfuerzo que realizan. También habla manifestando su padecimiento, cuando la retribución recibida por las ocho horas paradas no les alcanza para reponer la fuerza de trabajo. Y habla a través de reclamos y acciones de lucha para frenar la superexplotación. En otros términos ponen de manifiesto las repercusiones de las exigencias del trabajo prescripto, es decir de su carga física y mental.

Relaciones laborales

Dos lógicas se contraponen en las relaciones laborales: una es la de la empresa y otra la de los trabajadores. Aunque impera la filosofía de la concertación de las clases sociales, los conflictos son permanentes. A veces se hacen manifiestos y otras permanecen latentes. La lucha principal en la Empresa en el período abordado fue por la cuota de plusvalía¹⁹⁵. Los

¹⁹³ Película norteamericana ambientada en la década del '30 del siglo XX, en Estados Unidos.

¹⁹⁴ Película norteamericana ambientada en el año 1978, en Estados Unidos.

¹⁹⁵ La fuerza de trabajo tiene un precio, que es la retribución que se percibe a través del salario. Por lo tanto, dice Marx, “el salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva. La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía que su propietario, el obrero asalariado, vende el capital. ¿Para qué la vende? Para vivir (...) “La aplicación de maquinaria para la producción de plusvalía adolece de una contradicción inmanente, puesto que de los dos factores de la plusvalía que supone un capital de magnitud dada, uno de ellos, la cuota de plusvalía, sólo aumenta a fuerza de disminuir el otro, el número de obreros.. Y esta contradicción es la que empuja, a su vez, al capitalista, sin que él mismo lo sepa, a prolongar violentamente la jornada de trabajo, para compensar la disminución del número proporcional de obreros explotados con el aumento no

empresarios amparados por el congelamiento salarial y la reforma laboral llevaron a cabo el “plan de ajuste”. Pero el hambre de los miembros de las familias no podía esperar y es por eso que los trabajadores/as pelearon por la subsistencia, así como cuando el cuerpo no aguantaba dijeron “basta” frente a la intensidad de los ritmos de trabajo. De ahí las acciones encaradas por la mayoría de los trabajadores, para revertir esta situación, representados por la C.I.: hubo una pulseada, con algunos éxitos.

El cuerpo de las/os trabajadoras/es en el cuerpo social

El mercado desregulado de la década de 1990 ha agudizado las malas condiciones de vida de millones de argentinos ocupados y desocupados.

El salario real ha descendido a cifras que impiden acceder a la canasta familiar. La legislación laboral fue modificada, incorporándose las cláusulas de flexibilidad laboral y polivalencia funcional, y se ha incrementado la fatiga, debido a los cambios en la duración y en la configuración del tiempo de trabajo.

Los daños a la salud provocados por las condiciones de trabajo requieren por parte de los empresarios una revisión de la “razonabilidad” de la tarea y la incorporación de algunos principios ergonómicos: “los seres humanos no tienen que adaptarse siempre a su medio ambiente, sino que es el medio ambiente el que debe adaptarse a ellos. Es necesario en suma, adaptar el ‘zapato’ al ‘pie’. O como lo estipula la ley sueca sobre el medio ambiente de trabajo: las condiciones de trabajo deben ser adaptadas a las necesidades físicas y mentales de los seres humanos”¹⁹⁶.

El proceso de salud-enfermedad en el proceso de producción es expresión de aquellas relaciones, poniendo en evidencia la discordancia que hay entre las investigaciones sobre la salud en el ámbito laboral y como prevenirlas y la falta implementación de las mismas.

Discriminación y la desigualdad en un sistema desigual

Las mujeres ganaron los derechos civiles, laborales y políticos durante el siglo XX.

Durante muchísimo tiempo existieron motivos explícitos e implícitos para inhibir a la mujer en su participación en la actividad pública. “Los fundamentos del motivo de la exclusión de la mitad de la población del ejercicio de los derechos políticos estaban presentes en las concepciones sociales predominantes en la época, pero no en sus normas legales. A partir de una convención del lenguaje, aquella que entiende que los ‘hombres’ son varones y mujeres, creció un malentendido histórico al servicio de una concepción discriminatoria de la mujer. La ambigüedad de las leyes sustentada en un implícito discursivo permitió que hasta 1947 las mujeres permanecieran ausentes de las decisiones públicas. Esta situación queda evidenciada, asimismo, en los argumentos expuestos públicamente por legisladores y políticos en debates parlamentarios o en declaraciones públicas. Pero también son elocuentes los silencios producidos por normas demasiado generales, que favorecieron lecturas equívocas y ampararon los prejuicios más diversos”¹⁹⁷. En otras palabras, las leyes reflejaban la exclusión de la mujer.

Es decir que desde el punto de vista de las prácticas políticas se fueron destrabando a lo largo del siglo XX los impedimentos que obturaban el ingreso de la mujer a la vida pública. Sin embargo, no han cambiado las convicciones que han penetrado profundamente en las entrañas del pensamiento de los hombres.

sólo del trabajo excedente relativo, sino del trabajo excedente absoluto. (Cap.13 y cap. 7 del Capital. Plusvalía: “Simple materialización de tiempo de trabajo excedente puro y simple”.

¹⁹⁶ El hombre trabajando; op. cit.

¹⁹⁷ Estudios e investigaciones; op.cit.

La discriminación se agudiza en períodos de crisis donde el temor por la pérdida del empleo, en algunos sectores, impulsa a fomentar la discriminación. También persiste la actitud contradictoria de los empresarios, quienes, por un lado, valoran las “habilidades y destrezas manuales” de las mujeres con salarios más bajos, y por otro, impiden que éstas, con otras capacitaciones reconocidas en sus trayectorias laborales, accedan a cargos de mayor jerarquía.

La maternidad, tan glorificada por siglos, sigue siendo un “problema” para los empresarios y para algunos sindicalistas.

Toda la información recogida, a nivel internacional y nacional, sobre la situación de la mujer en la industria, converge en señalar una situación de discriminación salarial y ocupacional.

Un tema vigente es el de la relación entre el nivel educativo y las competencias laborales: subsisten los saberes tácitos como condición para la realización de la división de tareas, diferenciándose claramente de la preparación de los hombres para el ejercicio de determinados oficios.

Síntesis

Existe discordancia entre los enunciados: “igual trabajo por igual salario”, del Convenio Colectivo de Trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo y las Convenciones Internacionales a las cuales el país ha adherido, y el *trabajo de la vida cotidiana*.

Las relaciones género-clase palpitan diariamente. Los roles instituidos para la mujer y el varón no se han modificado suficientemente para que desaparezca esta contradicción en el seno del campo laboral: la división técnica del trabajo y las relaciones de género en el interior de las organizaciones productivas son un reflejo de las relaciones sociales. Persiste la caracterización que hemos realizado sobre la inserción de la mujer en la producción en la sociedad capitalista, es requerida por sus habilidades manuales y por otro retribuida con salarios inferiores. Esta incorporación tuvo lugar en el marco de una lucha permanente, principalmente por la cuestión de la doble jornada y el cuidado de los niños/as.

La discriminación de la mujer se inicia desde el momento de admisión en la empresa, ya que los perfiles de casada o soltera, de madre, tienen peso para su ingreso.

En la Empresa T., la contradicción hombre-mujer es asumida abiertamente por parte de la patronal, que no acepta que las mujeres accedan a la “categoría de operaria calificada” y actualmente, por la misma tarea, paga más a los varones que poseen el título *técnico metalme-cánico*.

Los compañeros se oponen a la revisión de esta política patronal, pues temen ser desplazados de sus puestos de trabajo y, asimismo, se niegan a profundizar la discusión de estas relaciones de género. No existe predisposición suficiente para el cuestionamiento de roles adjudicados y asumidos por siglos. Los cambios en las representaciones de hombres y mujeres no acompañan mecánicamente los cambios numéricos y legislativos de la inserción laboral de la mujer ya que existen otros factores e intereses que los obstaculizan.

La realización por parte de las mujeres de tareas poco calificadas tiene dos tipos de implicancias:

- 1- actuales, de índole salarial;
- 2- en el futuro, pues no acumulan en su haber tareas con mayor calificación para acceder a puestos de mayor jerarquía.

La exigencia de la doble jornada laboral¹⁹⁸ y la falta de infraestructura social para que la mayoría de la población aborde la realización de tareas domésticas reafirman la división del trabajo del sistema capitalista.

A las cualidades atribuidas a la mujer, tales como *destreza manual y capacidad para el orden*, después de las experiencias recogidas, habría que agregarle unas cuantas más, entre ellas, el *espíritu participativo y combativo*.

Los nuevos conocimientos obtenidos acerca de estos modos de participación y de lucha encaradas por las mujeres trabajadoras en una empresa industrial, pueden servir de base para continuar y profundizar el estudio de los procesos de trabajo y las condiciones en que las mujeres que las llevan a cabo podrían transformarlas.

Estos saberes los pongo al servicio de la comunidad, como base para continuar y profundizar el estudio del tipo de tareas y condiciones de trabajo que realizan las mujeres en las empresas industriales.

Como última conclusión se transmite un aporte de Daniele Kergoat: “Considerar a las obreras en la singularidad de su situación de mujeres en el trabajo lleva a restituir en perspectiva las consideraciones dirigidas al mundo obrero. Los análisis clásicos en términos de empleo, clasificación o de trayectorias sociales se entremezclan revelando una condición obrera femenina signada por la división sexual del trabajo”.

¹⁹⁸ La doble jornada de trabajo incluye el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado.

APÉNDICE

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- **Ley 340.** CÓDIGO CIVIL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.
Promulgación: 29/9/1869.
Publicación: R. N. 1882/1884, pág. 110.

- **Ley 2.393.** MATRIMONIO CIVIL.
Promulgación: 11/11/1888.
Publicación: R.N. 1887/1888, pág. 811.

- **Ley 3.192.** APROBACIÓN DE LOS TRATADOS DE DERECHO CIVIL DE MONTEVIDEO DE 1889.

Promulgación: 11/12/1894.
Publicación: R.N. 1894, tomo II, págs. 761 y 7922.

- **Ley 10.903.** PATRONATO DE MENORES.
Promulgación: 21/10/1919.
Publicación: B.O. 27-30/10/1919.

- **Ley 11.357.** DERECHOS CIVILES DE LA MUJER.
Promulgación: 22/9/1926.
Publicación: B.O. 23/9/1926.

- **Ley 14.394.** RÉGIMEN DE MENORES Y FAMILIA.
Promulgación: 22/12/1954.
Publicación: B.O. 23/9/1926.

- **Decreto Ley 4.070/56.** SUSPENSIÓN DEL DIVORCIO VINCULAR.
Fecha: 1/3/1956.
Publicación: B.O. 7/3/1956.

- **Decreto Ley 7.771/56.** APROBACIÓN DE LOS TRATADOS DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DE MONTEVIDEO DE 1940.
Fecha: 27/4/1956.
Publicación: B.O. 8/5/1956.

- **Decreto Ley 9.983/57.** APROBACIÓN DE LAS CONVENCIONES SOBRE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS DE LA MUJER DE BOGOTÁ DE 1948.
Fecha: 23/8/1957.
Publicación: B.O. 4/9/1957.

- **Ley 14.586.** REGISTRO DEL ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.
Promulgación: artículo 70 de la Constitución Nacional.
Publicación: B.O. 3/11/1958.

- **Decreto Ley 8.204/63.** REGISTRO DEL ESTADO CIVIL Y CAPACIDAD DE LAS PERSONAS.
Fecha: 27/9/1963.
Publicación: B.O. 3/10/1963.
- **Ley 17.711** REFORMAS AL CÓDIGO CIVIL.
Mensaje, sanción y promulgación: 22/4/1968.
Publicación: B.O. 26/4/1968.
Fe de erratas: 30/4/1968.
- **Ley 18.248.** NOMBRE DE LAS PERSONAS.
Mensaje, sanción y promulgación: 10/6/1969.
Publicación: B.O. 24/6/1969.
- **Ley 20.798.** DERECHO REAL DE HABITACIÓN DEL CÓNUGUE SUPERSTITE.
Promulgación: 11/10/1974.
Publicación: B.O. 16/10/1974.
- **Ley 21.182.** PATRIA POTESTAD: EJERCICIO INDISTINTO.
Veto: decreto 3.049/75 (22/10/1975).
Publicación: B.O. 29/10/1975.
- **Ley 23.054.** APROBACIÓN DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS DE 1969.
Promulgación: 19/3/1984.
Publicación: B.O. 27/3/1984.
- **Ley 23.179.** APROBACIÓN DE LA CONVENCIÓN SOBRE ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER DE 1979.
Promulgación: 27/5/1985.
Publicación: B.O. 3/6/1985.
- **Ley 23.264.** PATRIA POTESTAD: EJERCICIO CONJUNTO.
Promulgación: 16/10/1985.
Publicación: B.O. 23/10/1985.
- **Ley 23.313.** APROBACIÓN DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES Y PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS Y SU PROTOCOLO FACULTATIVO DE 1966.
Promulgación: 6/5/1986.
Publicación: B.O. 13/5/1986.
- **Ley 23.515.** MODIFICACIONES AL RÉGIMEN DEL MATRIMONIO CIVIL.
Promulgación: 8/6/1987.
Publicación: B.O. 12/6/1987.

RIESGOS DEL TRABAJO¹⁹⁹

Art. 31-1. Las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo:

- a) denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;
- b) tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones la LRT;
- c) promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas;
- d) mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento;
- e) informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas y demás elementos que determine la reglamentación;
- f) no podrán fijar cuotas en violación a las normas de la ART, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos por esta ley;
- g) no podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de afiliación.

Los empleadores:

- h) recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como el asesoramiento en materia de prevención de riesgos;
- i) notificarán a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados;
- j) denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;
- k) cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento;
- l) mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

Los trabajadores:

- m) recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;
- n) cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;

¹⁹⁹ Ley 24.557. Sancionada el 13/9/95. Promulgada por decreto 535/95 el 3/10/95 (B.O.4/10/95).

- o) informarán al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;
- p) se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;
- q) denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

NORMAS INTERNACIONALES

- ISO 9920 (1994): se indica el aislamiento térmico proporcionado por diferentes combinaciones de prendas.
- ISO 7726 (1985): se describen los diferentes tipos de sensores que deben utilizarse, se especifican sus rangos de medición y su exactitud, y se recomiendan algunos procedimientos de medición.
- ISO 7933 (1989a) e ISO (1989b): ha creado presiones para que adopten índices similares en todo el mundo.
- ISO 12.894 (1993): se recomienda la vigilancia médica de las personas expuestas a ambientes calurosos o fríos. Debe siempre recordarse que un derecho humano básico, contemplado en la Declaración de Helsinki, es que, siempre que sea posible, las personas pueden retirarse de unas condiciones ambientales extremas sin necesidad de explicación. Cuando dicha exposición tiene lugar, los riesgos pueden reducirse considerablemente con unas prácticas de trabajo adecuadas.
- ISO 7243: proporciona un método sencillo para vigilar el ambiente utilizando el índice WBGT.
-
- ISO 9986: describe métodos para medir el estrés fisiológico de los trabajadores y puede utilizarse para diseñar y evaluar ambientes de trabajadores específicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Antunes, Ricardo. *¿Adiós al trabajo?*, Cap.2: “Metamorfosis del trabajo”, Editorial Antídoto, 1999.
- Arnaiz, María del Carmen y Chomnalez, Patricia. *Mujeres que trabajan (1930-1940)*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1992.
- Balances del Establecimiento Modelo T.: 1990: N°61; 1991: N°62; 1992: N°63; 1993: N°64; 1994: N°65; 1995: N°66; 1996: N°67; 1997: 68; 1998: N°69; 1999: N°70.
- Barrancos, Dora. *Educación, cultura y trabajadores (1890-1930)*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1991.
- Barrere-Maurisson, Marie-Agnes. *La división familiar del trabajo. La vida doble*, Asociación Trabajo y Sociedad y Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CONICET).
- Base de datos del INDEC: Importaciones- Exportaciones. Período 1992-2001.
- Beauvoir, Simone de. *El segundo sexo*, Volumen 2, Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer.
- Bleger, José. *Psicología de la conducta*, Paidós, 11ª reimpresión, 1991.
- Boyer Robert, Michel Freyssenet. *Los modelos productivos*, Asociación Trabajo y Sociedad - CEIL-PIETTE/CONICET-Instituto Argentino para el Desarrollo Económico (IADE), Grupo Editorial Lumen, 2001.
- Boyer, Robert. *La flexibilidad de la ocupación en Europa*, material bibliográfico de la materia Sistemas de Relaciones laborales, de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires.
- Censo Nacional Económico, INDEC, 1994.
- Conducta tecnológica de las empresas manufactureras e impactos sobre la producción*, INDEC, Estudios 31, 1996.
- Convenio Colectivo de la Industria de la Alimentación N°244/94.
- Dávila, Néstor. “¿Es hoy la Argentina un país industrial?”, Revista *Política y Teoría*, N°45, Buenos Aires, 2001.
- Dejours, Christophe. *Trabajo y desgaste mental*, Humanitas, 2ª Edición.
- Denzin, N. K, Lincoln, Y. S. *Introducción: Ingresando al campo de la investigación cualitativa*, CEIL, Cuadernillo N°1.
- _____ *El quinto momento en Handbook of Qualitative Research*, CEIL, Cuadernillo N°1.
- Dirección de Información Parlamentaria, Estudios e Investigaciones- Mujer, diciembre 1996.
- El cuerpo humano trabajando*, Publicación sueca, traducida y publicada por el CEIL-CONICET, 1989.
- Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Vol. 2, OIT.
- Encuesta de indicadores laborales: Resultados de abril de 2001, Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, Secretaría de Empleo, Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo.
- Escobar, Nora; Neffa, Julio César y Vera Pintos, Víctor. *Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida?*, PIETTE-CONICET- Asociación Trabajo y Sociedad, 1997.
- Feldman, Silvio. *Informe sobre las regulaciones y performance económica en Argentina*, Informe preparado en el marco del Proyecto Regulación del Mercado Laboral y Desempeño Económico, Argentina, Brasil , Chile, OIT, ETM Santiago, diciembre de 1995.
- Guba, E. G. y Lincoln, Y.S. *Competencia de paradigmas en la investigación cualitativa*, CEIL, Cuadernillo N°1.

- Heather, Joshi y Hugh, Davies. “Los servicios de guardería en Europa y el lucro cesante de las madres”, Revista OIT, N° 3, Vol. 112, 1993.
- Hirata, Helena y Kergoat, Daniele. *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile), PIETTE-CONICET (Argentina), 1997.
- Husbands, Robert. “Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 11, N° 1, 1993.
- Hyman, Richard. *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Cap. I, Madrid, H, Blume Ediciones, 1979.
- Instituto de Estudios y Formación – CTA. *Shock distributivo, autonomía nacional y democratización*. Noviembre de 2002, Editado por Página 12.
- Knecher, Lidia y Panaia, Marta (compiladoras). *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*, Parte VI: “División del trabajo, tecnología y participación gremial”, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1994.
- Kosacoff, Bernardo. *La industria argentina, un proceso de reestructuración desarticulada*. Editado por Cátedra del Prof. Palomino – Facultad de Ciencias Sociales.
- Leigh-Doyle. “Aumentar la participación de la mujer en la esfera científico-técnica”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 110, N° 4, 1991.
- Ley 25. 673: Créase el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, en el ámbito del Ministerio de Salud. Objetivos.
- Ley de Asociaciones Sindicales, N° 23.551, y su decreto reglamentario 467/88.
- Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, con las reformas de la ley 21.297 (t.o.1976), según decreto 390/76 y modificaciones posteriores (actualizada al 31/5/96).
- Ley de Riesgos del Trabajo, N° 24.557. Sancionada el 13/9/95. Promulgada por decreto 535/95 el 3/10/95 (B.O.4/10/95).
- Listado de Enfermedades Profesionales. Aprobado por el Comité Consultivo Permanente, el 8/2/96.
- Marx, Carlos. *El Capital*, Tomo 1, Editorial Cartago, 1956.
- _____. Prólogo a la *Contribución a la crítica de la economía política* (1857), Editorial Polémica, 1974.
- Neffa, Julio César (coord.); Panigo, Demián y Pérez, Pablo. *Actividad, empleo y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad – Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE-CONICET), febrero de 2000.
- Neffa, Julio César. *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?*, Editorial Humanitas, 1998.
- Neffa, Julio César, Panigo; Demián Tupac; Pérez, Pablo Ernesto; Battistini, Félix Mariano. *Globalización, empleo, generación de ingresos, ¿es posible combatir el desempleo y la pobreza?* Buenos Aires, 12-13 de octubre de 2000; auditorio del Consejo de Profesionales en Ciencias Económicas.
- Novick, Marta; Miravalles, Martina y Senen Gonzalez, Cecilia. *Vinculaciones interfirmas, estrategias de adaptación y competencias profesionales en Argentina*, abril 1996.
- OIT. Programa de actividades sectoriales. *La evolución tecnológica y el empleo en las industrias de productos alimenticios y bebidas*, 1998.
- Pompa, Roberto C. “La justicia del trabajo y el rol del Estado de implementar los derechos sociales”, XXVIIas Jornadas de Derecho Laboral, octubre de 2001, organizadas por la Asociación de Abogados Laboralistas, material editado por La Ley.
- Rapoport, Mario. “La globalización económica: ideologías, realidad, historia”, *Revista Ciclos*, N°12, 1997.
- Recalde, Héctor. *Política laboral ilustrada. Drama y humor*, Buenos Aires, Ediciones Colihue, 2001.

- Rehfeldt, Udo. *Globalización, neocorporativismo y pactos sociales: teoría y práctica de las relaciones de trabajo*, Editorial Lumen / Humanitas, septiembre de 2000.
- Reich, Wilhelm. *La irrupción de la moral sexual*, Editorial Homo Sapiens, 30/4/83.
- Revista *Alimentos Argentinos*, Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos, N°5, dic./1997 y N°14, julio/2000.
- Revista *Fide*. Año 1978 –1983 – 1996 - 2003
- Riquelme, Graciela. *Reestruturação produtiva, trabalho e Educação na América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo, N°3, 1994.
- Rojas, Eduardo; Catalano, Ana María; Hernández, Daniel; Rosendo, Ricardo y Sladonga, Mónica. *Cambio tecnológico y mercado de trabajo. Los sindicatos y la tecnología: cambios técnicos y de organización en las industrias metalmeccánicas y de la alimentación en Argentina*, OIT-ACDI- Proyecto Regional, 1995.
- Roldán, Marta. *¿Globalización o mundialización?*, Universidad Nacional de la Patagonia-Delegación Trelew, Flacso-Eudeba, julio de 2000.
- Samaja, Juan. *Epistemología y metodología*, Buenos Aires, Eudeba, 1993.
- Sautú, Ruth. “Oportunidades ocupacionales diferenciales por sexo en Argentina: 1970/1980”, en Revista *Aset. Estudios del trabajo*, N°1, 1° semestre de 1991.
- _____ “Reestructuración económica, política de ajuste y su impacto en los patrones de ocupación-desocupación de la mano de obra del área metropolitana de Buenos Aires: 1991-1996”, en Revista *Aset. Estudios del Trabajo*, N° 14, 2° semestre de 1997.
- Schvarzer J. “Implantación de un modelo económico. La experiencia argentina entre 1975 y 2000”, material de la Cátedra Palomino de Relaciones del Trabajo–Nuevo Centro de Estudiantes, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.
- Scott, Joan. *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1993.
- Situación de las Mujeres en la Argentina – 1 serie Análisis Social. INDEC – UNICEF, 2000.
- Sotelo Valencia, Adrián. “Automatización flexible: ¿nuevo paradigma tecnológico y organizacional?”, Revista *Herramienta*, Buenos Aires, invierno de 2000.
- Soto, Estela Teresita. *Distribución de la fuerza de trabajo femenino en la Provincia de Misiones. Tendencias actuales*, Primer informe parcial, Consejo Federal de Inversiones, Expte. N° 2678; 15/10/93.
- Stankiewicz, Francois. *Las estrategias de las Empresas frente a los Recursos Humanos: el tiempo de las revisiones*, Humanitas, 1991.
- Tacchini, Jorge, Bárdossy Endre, Attila. *El empleo en la industria*, Bolsa de Comercio de Mendoza, 1996.
- Tejero Coni, Graciela. “Hacer y saber en el movimiento de mujeres”, en Revista *La Marea*, Año 4, N°12, Buenos Aires, 1998.
- Tendencias económicas*. Anuario 90//91/94/98/2000.
- Terrel, Katherine. “Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres”, Revista Internacional del Trabajo vol. 112, 1993, núm. 1
- Tezanos, José Félix. “Transformaciones en la estructura de clases en la sociedad tecnológica avanzada”, *Revista de Debate Político*, Fundación Sistema, 1992.
- Tomoda, Shizue. “Evolución reciente de las industrias de la alimentación y de la bebida”, en Revista Internacional del Trabajo, vol. 112, 1993, n°1.
- Vainerman, Catalina y Rajjman, Rebecha B. *La división sexual del trabajo en los libros de lectura de la escuela primaria argentina: un caso de inmutabilidad secular*, Cuadernos de CENEP, N°32, mayo de 1984.
- Vasilachis de Gialdino, Irene. *La pobreza y el trabajo a la luz de las nuevas formas de conocer*, CEIL, Cuadernillo N°1. s/d.

Métodos cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos,
Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1993.
www.srt.gov.ar. Página web de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.