

Mujeres trabajadoras y participación sindical: Un estudio sobre las trabajadoras de la industria alimenticia del Gran Buenos Aires, Argentina. Parando la producción contra la violencia hacia las mujeres.

Avance de investigación en curso

Género, Desigualdad y Ciudadanía

María Chaves

Resumen:

Este trabajo se enmarca en mi investigación “Género y división sexual del trabajo: Mujeres trabajadoras y sindicalismo de base en las multinacionales Kraft y Pepsico, de la zona norte del Gran Buenos Aires, Argentina, (2003-2013)”. Aquí, desarrollaré un momento particular: el paro contra el acoso sexual en Kraft (Mondelez) en el año 2011. El sindicalismo de base que se desarrolla en Argentina desde 2003 en adelante es parte de un proceso de reorganización del movimiento obrero donde el conflicto sindical retoma protagonismo. Se caracteriza por ser antipatronal, asambleario, y por la influencia de organizaciones de izquierda y de mujeres. Varios investigadores analizan este fenómeno, pero sin incluir esta mirada sobre las relaciones de género y la división sexual del trabajo.

Palabras claves: Trabajadoras, sindicalismo, división sexual del trabajo

“Lo que la experiencia histórica demuestra es que cuando se unieron y los denunciaron convirtieron a los malos tratos y al acoso sexual en un problema público.”
(Lobato, 2007, p.128)

María Chaves¹

El presente trabajo se enmarca en el desarrollo de mi investigación en la temática “Género y división sexual del trabajo: Mujeres trabajadoras y sindicalismo de base en las multinacionales Kraft y Pepsico, de la zona norte del Gran Buenos Aires, Argentina, (2001-2013)”. A lo largo del mismo, desarrollaré un momento particular: el paro contra el acoso sexual en Kraft (Mondelez) en el año 2011. Se trató de una experiencia inusual, la paralización de la producción en una multinacional contra la violencia hacia las mujeres.

El llamado “sindicalismo de base” que se desarrolla en Argentina desde el 2003 en adelante, de la mano del crecimiento económico durante la última década, es parte de un proceso de reorganización del movimiento obrero en el que el conflicto sindical retoma protagonismo.² El mismo se caracteriza, entre otras cuestiones, por ser antiburocrático y antipatronal, por promover la organización de base y una práctica asamblearia y, además, por la influencia de organizaciones de izquierda.³

Varios investigadores se han dedicado a analizar este fenómeno, pero existen escasos análisis que incluyan una mirada sobre las relaciones de género y la división sexual del trabajo, y cómo se manifiesta esto en el desarrollo del sindicalismo de base. Por eso este artículo es parte de una mirada particular que pretendo darle a esta cuestión, un análisis interseccional que involucra las categorías de clase y de género, con la intención de analizar cómo se expresan en concreto en el caso de los y las trabajadoras de la empresa Kraft (denominada Mondelez International desde octubre de 2012, aunque conocida en el país bajo su nombre anterior, que es el que utilizaremos).

Desarrollaremos, así, en estas páginas, una experiencia muy significativa, que recorta un momento de este proceso, la del paro contra el acoso sexual que se realizó en la empresa Kraft en septiembre de 2011, que creemos que contribuye al análisis sobre la relación que existe entre el desarrollo de este tipo de sindicalismo, la participación de las mujeres y la incorporación de sus demandas en las luchas.⁴

Multinacional Kraft (Mondelez International): ganancias millonarias a costa de las obreras

El gremio de la alimentación es uno de los más dinámicos en el proceso productivo argentino de las últimas dos décadas (1990-2010). Se caracteriza por ser uno de los rubros con mayor presencia femenina en la composición de la mano de obra, junto con el rubro de confecciones, productos químicos y productos textiles.⁵

Con la reactivación económica y el consiguiente crecimiento de los últimos años, es uno de los sectores que más ganancias obtuvo, llenando sus arcas gracias a la explotación de las y los trabajadores y a un aumento del consumo interno después de la crisis de 2001. Dentro de esta bonanza de este sector empresarial, las mayores ganancias de la industria de alimentos se concentran en las empresas multinacionales, fundamentalmente Arcor, Kraft y Pepsico, que están entre las más importantes del sector.

Hablar de Kraft es referirse a una de las más grandes alimenticias del mundo. Cuenta con cuatro plantas industriales, una en Villa Mercedes, San Luis, otra en la localidad de Tres Arroyos, en Buenos Aires, otra en la planta de General Pacheco, en la zona norte también del Gran Buenos Aires, y finalmente, la planta de Kraft Victoria (ex Cadbury) adquirida por la empresa en 2010 por 19.700 millones de dólares, y también situada en la zona norte del GBA. Cuenta con más de 4200 empleados en total (entre obreros/as y administrativos). En la planta de Pacheco, son más de 2700 trabajadores, de los cuales más del 60% son mujeres.

La presidente y consejera delegada de ese grupo económico, Irene Rosenfeld, aseguró en 2010 que la empresa factura unos US\$ 36.000 millones por año y que cuenta con más de 100.000 empleados en 80 países. (Infobae, 5/10/2012). Rosenfeld ganó en 2010 compensaciones totales por 19.288 millones de dólares y Forbes la nombró una de las diez mujeres más poderosas del mundo.

La relación entre ganancias multimillonarias y explotación laboral es directa. Tercerización, contratos eventuales, despidos de contratados en temporadas de menor consumo, se reproducen por decenas, junto a ritmos desgastantes de producción, que incluyen movimientos repetitivos, extensas jornadas de laborales. Condiciones laborales que fomentan la aparición de enfermedades y accidentes laborales como tendinitis, lumbalgias, hernias, deformación de manos, desgarros de columna, quemaduras, y hasta en ocasiones cortes en partes de los dedos e intoxicaciones. Muchas veces los servicios médicos no reconocen los certificados particulares y obligan a que los enfermos trabajen, ART que no reconocen las enfermedades laborales. En las mujeres, esto impacta de forma particular, ya que están en los peores sectores (como por ejemplo envasamiento), no pueden acceder a mejores categorías, padecen acoso sexual y maltrato, así como descuentos por faltar en caso de que se enfermen sus hijos o hijas. También sufren discriminación en caso de estar embarazadas, como despidos o la obligación de trabajar paradas.

Acoso laboral, práctica habitual

El acoso sexual en el trabajo es una práctica extendida e histórica por parte de capataces, gerentes, supervisores y propietarios. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se trata de un comportamiento en función del sexo, no deseado y ofensivo, que puede condicionar a la víctima a obtener algún tipo de beneficio laboral, como por ejemplo aumento de salario, permanencia en el empleo, mejores condiciones de trabajo, si no accede a los requerimientos sexuales. También ocurre

aunque no haya pérdida de beneficios, creándose un ambiente hostil, de humillación e intimidación a la víctima. Suele ser difícil de comprobar, ya que el acosador no actúa en público. Puede ser psicológico, verbal y físico, y muchas veces se combinan.

Acorde a la guía sindical *Combatir el Acoso Sexual en el Trabajo*: “Pocos países latinoamericanos reconocen el acoso sexual como una categoría de trato degradante pese a que según la OIT entre el 30% y el 50% de las trabajadoras de la región sufrió acoso sexual de diversa gravedad en su trabajo” (CSI, 2008, p.2). Este mismo estudio afirma que “en los últimos 20 años, los trabajadores, particularmente las mujeres trabajadoras, han empezado a oponerse a que se las someta a este tipo de acoso sexual. Antes lo aceptaban como algo inevitable, pero ahora lo combaten”. (CSI, 2008, p.2).

Hablamos, en la amplia mayoría de los casos, de varones que defienden los intereses de la empresa y se sienten con poder, aprovechando las relaciones desiguales. Dentro de estas relaciones de poder en el ámbito laboral, las mujeres padecen la peor parte, ya que a las jerarquías entre empleadores y empleador (o representantes de los intereses de la empresa), se agrega la opresión de género. Es muy frecuente que las trabajadoras acosadas sean jóvenes o mujeres cabezas de familia, y tengan menor jerarquía laboral que su agresor.

Frases como “gracias a mi tenés este empleo”, como forma de extorsión se fueron repitiendo a lo largo del tiempo. (Human Rights Watch, 2012). Las consecuencias del mismo son variadas: las mujeres sufren, la mayoría de las veces, aislamiento, enfermedades psicofísicas, estrés, pérdida de autoestima, deterioro en las relaciones sociales, depresión y abandono del empleo. Y por ser el patriarcado un sistema de dominación mundial sucede en todas partes y a lo largo del tiempo.⁶

En Argentina, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), creada en 2007 bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, hizo un estudio sobre los casos de hostigamiento sexual que dio como resultado que el 92% de las víctimas sufre acosos de sus superiores y el 8% de los hostigamientos son cometidos por compañeros de trabajo, lo que demuestra la preminencia de las relaciones jerárquicas como motivos de acoso sexual. (Artemisa Noticias, 2009).⁷

Tanto éste como el abuso de autoridad fueron moneda corriente a lo largo del tiempo en distintos sectores de la industria textil, de la carne, modistas, zapateras, entre otros. En el país, hay experiencias históricas de rechazo y resistencia a este tipo de abusos. Hace más de cien años atrás, en 1902, las trabajadoras en huelga de Buenos Aires pedían que «los capataces respetaran su moral». (Sosa, 1999, p 175-178). También en 1903, trabajadoras de la empresa Barolo y Cía presentaron un petitorio a la empresa en el que denunciaban “las continuas incitaciones sexuales (...) por parte de patrones y capataces a las que algunas infelices obligadas por la fuerza y la necesidad cedieron inconsultamente” (La Vanguardia, 11/04/1903).

Paro contra el acoso sexual: “se hizo lo que se tenía que hacer para pararle la mano a este líder y a la patronal” (Entrevista a delegada de sector, 2009)

A fines de septiembre de 2011 las obreras y obreros de Kraft hicieron un paro en la planta de Pacheco, en la zona norte del GBA, contra el acoso sexual a una trabajadora.

La empresa lejos de proteger a la empleada desestimó su denuncia y la sancionó por tres días, poniendo por delante la palabra del “líder”. La víctima, que venía sufriendo hostigamientos y acoso sexual, se transformó en victimaria en un abrir y cerrar de ojos. Paradójicamente, Kraft participa del programa Modelo de Equidad de Género.

El Sindicato de Trabajadores de la Alimentación (STIA), bajo la conducción de Rodolfo Daer, inicialmente le dijo a la empleada “que se vaya tranquila a su casa”, y que “ellos iban a solucionar el problema”, para luego afirmar que si efectivamente había sido acosada le pagarían los días perdidos.

En las antípodas del accionar del sindicato, la actitud de la Comisión Interna. Se trata de una Comisión Interna combativa integrada desde el 2009 por militantes del Partido de Trabajadores Socialistas (PTS) junto a activistas independientes, luego de una histórica lucha contra 158 despidos.⁸ Como señala en

una entrevista una de sus dirigentes, Lorena Gentile, apenas se enteraron fueron a Recursos Humanos a exigir que se levante la sanción a la trabajadora y que se tome en cuenta su denuncia:

“La posición de la empresa fue dar por verdadera la versión del líder y sancionar a la compañera por animarse a hablar. Inmediatamente fuimos al sector donde ella trabaja y hablamos con los compañeros, que tenían acuerdo en parar el sector hasta que se cumpla el reclamo que hizo la Interna. Fuimos al comedor y comunicamos lo que estaba pasando, logrando que toda la planta se una en un mismo reclamo.” (Gentile, 2011).

La medida de fuerza comenzó en el sector pastas del turno noche, y se fue extendiendo a toda la planta. Frente a esto, una trabajadora afirmó:

“Para mí lo más impactante fue cómo los varones fueron los que más estaban conformes en hacer algo para parar esta situación, porque ven que esta situación tiene que cambiar, con la asamblea y el paro. Incluso mucha gente recordaba que hace unos meses habían suspendido a unos líderes por la razón de que se la pasaban mirando pornografía por internet.” (Entrevista a delegada de sector, 2009)

A las 4 de la mañana, la producción de toda la planta estaba cortada, lo que obligó a la patronal a pedir una reunión. Finalmente, la empresa tuvo que dar el brazo a torcer:

“La compañera volvió a trabajar y la gente la recibió de manera muy acogedora. Ella estaba muy orgullosa, muy agradecida de todo lo que habíamos hecho, de sus mismos compañeros que estuvimos apoyándola en su reclamo, porque nadie miró para otro lado y se hizo lo que se tenía que hacer para pararle la mano a este líder y a la patronal”. (Entrevista a delegada de sector, 2009)

Al respecto, Lorena Gentile agregó:

“Así como la patronal tomó partido por el líder que no es más que el reflejo de la soberbia y la prepotencia con la que Kraft pretende manejarse siempre, los trabajadores tomamos partido por nuestra compañera, porque no toleramos violencia o maltrato hacia ningún compañero o compañera... Sin dudas, fue una gran respuesta clasista, frente a quienes actúan con la impunidad que les da la patronal. Pero también fue una gran lección, teniendo a los varones luchando junto con nosotras por nuestros derechos, frente a la opresión y a esa idea instalada de que somos objetos que debemos satisfacer los deseos de otros aunque digamos “no”. (Gentile, 2011)

Como dicen las mismas trabajadoras y trabajadores esta pelea es parte de la experiencia que viene haciendo la nueva Comisión Interna, luchando para que haya asamblea y se democraticen las discusiones.

Desde la lucha de 2009 hay una serie de experiencias y luchas acumuladas donde la defensa de los derechos de las mujeres cumple un rol central. Durante aquel conflicto, se conformó la Comisión de trabajadoras, familiares y despedidas de Kraft, que cumplió un rol muy importante. Luego, en septiembre de 2010, desde la Comisión Interna se impulsó una importante protesta con un paro por 48 horas en repudio a la muerte de una trabajadora, Marcela Ortega, una joven madre de 32 años con tres hijos, que sufrió una descompensación física, y producto de lo que los empleados llaman sed de ganancia falleció en su puesto de trabajo. La empresa se venía manejando con un sistema de departamento médico que descontaba los días por enfermedad, desconocía los certificados médicos e intimidaba a los y las trabajadoras a volver a trabajar, e incluso si uno/a se encontraba con algún problema de salud era medicado, y luego obligado a volver a trabajar. Tal como sucedió con Marcela Ortega.⁹

Ante esta situación, en el turno noche se hizo la primer asamblea y la votación fue unánime, comenzando un paro total. La medida de fuerza fue impulsada por la Interna y luego la lista ligada al STIA, denominada la Verde, se sumó detrás. Se vio una sólida unidad que se tradujo en la paralización de todos los turnos, frente a lo que la empresa tuvo que mantenerse pasiva sin presionar. Después de varias horas de paro, luego del mediodía, el Ministerio de Trabajo convocó a una audiencia con el sindicato y la empresa, sin que se convoque a la Interna, pero la misma se entera y concurre,

denunciando que lo que se discutía no era cómo solucionar el problema del servicio médico sino el levantamiento de la medida de fuerza que generaba pérdidas a Kraft. Ante esto, el Ministerio dictó la conciliación obligatoria que es aceptada por el Sindicato, sin que se le imponga ninguna condición a la empresa respecto del cuidado de la salud de los y las obreras. Ese mismo día, por la noche, representantes del STIA se hacen presentes en la asamblea con el acta para que se levante la medida de fuerza, por lo que reciben un amplio repudio, y se vota continuar con el paro y un plan de lucha contra el servicio médico de la empresa y las condiciones de trabajo. La convicción de que la única forma de defender sus derechos y sus vidas es con la unidad de los y las trabajadores se fue extendiendo en la fábrica.

Otra experiencia decisiva que fue sentando tradiciones y dejando huellas fue el amplio repudio al consumo de pornografía por parte de los líderes, lo que en la fábrica los y las obreras denominaron el “escándalo ciber-porno”, que tuvo lugar en abril de 2011. Un comunicado de la Comisión Interna de Kraft afirmaba:

“Hoy recorre todos los rincones de la fábrica la escandalosa noticia de que estos líderes, luego de apurarnos en las líneas, se dedican a encerrarse en sus oficinas a pasar su ‘tiempo libre’ para intercambiar páginas y sitios de pornografía (...) si tienen tiempo libre es porque no laburan y solo se encargan de garantizar la explotación. Denunciamos que son un verdadero ejército (junto a supervisores y managers) al servicio de que la patronal se lleve la gaita en pala a costa de nuestro trabajo (...) tienen como única función violar los derechos de los trabajadores/as.” (Comunicado Comisión Interna Kraft, 2011)

También se pronunció la Comisión de Mujeres de Kraft:

“Tras la lucha que protagonizamos en Kraft y la conquista de una nueva Comisión Interna, estas discusiones se incorporaron a nuestras asambleas, nuestras reuniones y también a nuestra organización. Ahora, con muchos compañeros varones hablamos a diario sobre el machismo (...) Hace semanas hubo un hecho en particular en la planta que nos dio motivo para profundizar el debate, ya que la patronal sancionó a un buen número de líderes por “utilizar inadecuadamente las herramientas informáticas”... lo que en criollo significa: se la pasaban mirando pornografía en internet.” (Comisión de Mujeres de Kraft, 2011)

Frente a esto, agregaron:

“Hubo un revuelo bárbaro en la fábrica (...) la indignación dio lugar al debate entre nosotros sobre el machismo y el trato discriminatorio que recibimos las mujeres. Pensábamos en esos líderes mirando páginas que denigran y muestran a las mujeres como cosas, para luego venir a las líneas con su ojo vigilante a tratarnos a nosotras también como cosas, pero esta vez como extensión de las máquinas, cumpliendo a rajatabla las órdenes de la patronal”. (Periódico Nuestra Lucha, 6/05/2011)

Vemos que se trata de un trabajo paciente y persistente de las obreras, la Comisión de Mujeres y la Comisión Interna. Donde lejos de cualquier práctica del sindicalismo tradicional, se sostiene y demuestra en la práctica que la lucha por los derechos de las mujeres trabajadoras fortalece tanto a la organización gremial contra la prepotencia patronal y la traición del sindicato, como a las mismas mujeres. Es así como de la mano de la nueva Comisión Interna y de la Comisión de Mujeres de Kraft se fueron dejando sentados nuevos precedentes para el conjunto de las trabajadoras.

En las páginas del periódico Nuestra Lucha integrado por obreras y obreros de Kraft y de otras comisiones internas y cuerpos de delegados antiburocráticos, la Comisión de Mujeres de Nuestra Lucha se pronunciaba sobre el paro contra el acoso sexual en Kraft de la siguiente forma:

“Consideramos un ejemplo inmenso la pelea que dieron las trabajadoras de Kraft. Y nos llena de orgullo saber que han sido mayoritariamente los varones del turno noche quienes se han puesto a la cabeza del paro, haciendo frente a la violencia machista de este líder y la injusta sanción patronal, defendiendo la dignidad de las compañeras. Es una nueva tradición para difundir y un ejemplo a seguir por toda la clase trabajadora.” (Periódico Nuestra Lucha, 27/09/2011)

Esto contrasta con el accionar frecuente de las centrales sindicales y los sindicatos en casos de acoso sexual, como vimos con el accionar del STIA, que forma parte de la CGT, aunque no solamente. En un informe de Artemisa Noticias Alejandra Angriman, Secretaria de Igualdad de Género y Oportunidades de la Central de Trabajadores Argentino (CTA), sostiene que participa activamente en el ámbito sindical desde hace 10 años y en todo ese periodo conoció sólo cinco casos, cuyas denuncias fueron hechas por mujeres a sus organizaciones de base. En dicho informe, explica, además que el acoso sexual y otro tipo de violencias en el trabajo pese a que forman parte de la agenda histórica de la CTA, cuando las compañeras plantean esta problemática los delegados varones “tienen mucha resistencia a abordarla, no saben cómo encararla y a veces son muy incisivos porque no les creen. Hay comentarios clásicos con los que se intenta hacer recaer la responsabilidad en las víctimas, ‘se lo buscaron’, o incluso ‘les gusta’ No sólo no se la reconoce como víctima, sino que además se las acusa”. (Waigandt, 20/07/2009)

Estas prácticas tradicionales de los sindicatos, sumadas a las dificultades para tener pruebas y las posibilidades de persecución que pueden sufrir por parte de la empresa, hace que muchas veces las mujeres afectadas no denuncien el hecho.

Por el contrario, el caso de Kraft muestra una concepción sindical contraria que, además de enfrentar al Estado y a las empresas, combina la lucha contra la opresión, la división sexual del trabajo y las desigualdades de género, con la pelea contra la explotación de clase. Paralizar la producción de una multinacional estadounidense contra el acoso sexual a una trabajadora –algo ya de por sí inusual, ya que no se trataba de un simple y popular reclamo salarial-, logrando la solidaridad activa de los trabajadores varones, hizo historia. No solamente por la acción de las mujeres. Los obreros varones se pusieron del lado de sus compañeras, dejando atrás -aunque sea por un momento- su pertenencia de género, rechazando el accionar de los supervisores, la patronal y el sindicato, contribuyendo así a la unidad de la clase trabajadora.

Algunas conclusiones

“Así vamos a poder avanzar en la conquista
de todos nuestros derechos, de la mano de nuestros
compañeros varones que entienden que nuestras demandas
son parte de una misma lucha, una pelea en conjunto
por terminar con la explotación y la opresión”
(Periódico Nuestra Lucha, 27/09/2011)

En el proceso de reorganización del movimiento obrero en Argentina durante la última década, en el marco del fenómeno denominado sindicalismo de base, las trabajadoras de la alimentación, en particular de Kraft, atravesadas por la experiencia devenida de su pertenencia de clase y su condición de género, imprimieron un sello singular. No solamente existe una destacada participación de las mujeres en las luchas, o en las organizaciones gremiales que cuentan entre sus principales referentes con varias mujeres. También es notable la influencia que logran para que sus demandas sean incorporadas por el conjunto de las y los trabajadores y la Comisión Interna, como se demuestra en el caso del paro contra el acoso sexual.

Se trata de una experiencia novedosa en la historia el movimiento obrero argentino de las últimas décadas. El sólo ejemplo del histórico paro por el acoso sexual de un líder sienta una nueva tradición en la fábrica y en el movimiento obrero, en la lucha contra el abuso y la prepotencia patronal y machista.

Un sindicalismo asambleísta, contrapuesto a la llamada “burocracia sindical” con fuerte ligazón con el Estado, el gobierno y las patronales, y atada a las estructuras jerárquicas y patriarcales.

En este tránsito de esta experiencia rica y particular, el rol de la izquierda clasista, con fuerte presencia en la Comisión Interna de la fábrica es central. Pero a esto hay que “sumar” la influencia de lo que podríamos denominar las ideas de las “feministas marxistas” o del “feminismo socialista” que están presente tanto en algunas de las delegadas y de las obreras¹⁰, como así también “desde afuera” dando diverso tipo de apoyo.¹¹ Se trata de una concepción que parte de la necesidad de cruzar la pelea contra la explotación de clase con el combate a la opresión de género, y que busca combatir el machismo dentro del movimiento obrero, tratando de romper con la división de la clase trabajadora, y de organizar a las “más explotadas entre los explotados”, “a las más oprimidas, entre las oprimidas”: ellas, las obreras.

Bibliografía

Barrancos, D. (2007). Mujeres en la sociedad argentina: una historia de cinco siglos, Sudamericana, Buenos Aires.

Bosoer, F. y Senén González, S. (2009). Breve historia del sindicalismo argentino, Editorial El Ateneo, Buenos Aires.

Conte, A., Sexual Harassment in the Workplace; Law and Practice, Volumes 1-2, Ed. Wolters Kluwer.

D’Atri, A. (2004). Pan y Rosas, antagonismo de clase y pertenencia de género en el capitalismo, en Las Armas de la Crítica, Buenos Aires.

Eisenstein, Z. (1980). Patriarcado capitalista, feminismo socialista, Ed. Siglo XXI, México.

Esquivel, V. (2007) “Género y diferenciales de salarios en la Argentina”, en Estudios estratégicos sobre trabajo y empleo en la Argentina, Buenos Aires, MTEySS.

Hartmann, H. (1987), "El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista", en Cuadernos del Sur n°6, Bs.As., marzo-mayo, 1987.

Lobato, M. (2007). Historia de las trabajadoras en la Argentina: 1869-1960, Edhasa, Buenos Aires.

Novick, M., Rojo, S. y Castillo, V. (2008): El trabajo femenino post-convertibilidad. Argentina 2003-2007, Ministerio de Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Palomino, H., Cambios ocupacionales y sociales en Argentina, 1947-1985, Buenos Aires, Cisea, 1987

Reed, E. (1993); ¿Sexo contra sexo o clase contra clase?, Ed. Fontamara, México.

Santella, Agustín y Andújar, Andrea (2007): El Perón de las fábricas éramos nosotros: las luchas de Villa Constitución 1970-1976, Buenos Aires, Ediciones Desde el Subte.

Schorr, M. y otros/as (2010): La industria y el sindicalismo de base en la Argentina, Atuel, Buenos Aires

Senen, C. y Medwind, B. (2007): Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina posdevaluación: Un estudio en el sector aceitero, en Argumentos, mayo-agosto, año/vol.20, número 054, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, Distrito Federal, México.

Sosa, Gonzáles, C. (1990), Trabajadoras en la mira. Acoso sexual (p.175-178), en Revista Nueva Sociedad N° 109.

Swampa, M. (2008): Cambio de época: movimientos sociales y poder político, CLACSO / Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires.

Varela, P. y Lotito, D. (2009): La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones Internas, izquierda clasista y “vacancia” de representación sindical (p.256-291), Conflicto Social, Año 2, N° 2.

Diarios

La Vanguardia, 11/04/1903.

Medios electrónicos

Infobae, 12 de octubre de 2012. Recuperado el 4 de mayo de 2013, de <http://america.infobae.com/notas/59244-Kraft-Foods-cambia-su-nombre-a-Mondelez>

CSI 2008. Recuperado el 1 de mayo de 2013 de http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ESP_12pgs_BR.pdf.

Human Right Watchs. Recuperado el 28 de abril de 2013 de

<http://www.hrw.org/es/news/2012/05/16/estados-unidos-violencia-y-acoso-sexual-de-trabajadores-agricolas-inmigrantes>

Periódico Nuestra Lucha N°2, 6/05/2011. Recuperado el 1 de abril de 2013, de

<http://www.nuestralucha.org.ar/?p=588>

Periódico Nuestra Lucha, 27/11/2011. Recuperado el 1 de abril de 2013 de

<http://www.nuestralucha.org.ar/?p=1541>

Waigandt, Alejandra, 20/07/2009. Recuperado el 15 de marzo de 2013 de

<http://www.artemisnoticias.com.ar/site/notas.asp?id=6&idnota=6621>

Entrevistas

Entrevista a delegada de sector, 2009 Recuperado el 4 de abril de 2013 de <http://www.pts.org.ar/Opina-una-delegada-de-sector>

Gentile, Lorena, 29/09/2011. Recuperado el 20 de abril de 2013 de <http://www.pts.org.ar/Paro-historico-en-Kraft>

¹ Socióloga, docente de la UBA y becaria de CONICET. El presente trabajo se enmarca en el desarrollo de mi investigación en la temática “Género y división sexual del trabajo: Mujeres trabajadoras y sindicalismo de base en las multinacionales Kraft y Pepsico, de la zona norte del Gran Buenos Aires, Argentina, (2003-2013)” y es parte de la elaboración de un artículo que tiene la intención de ser publicado en los próximos meses.

² Este proceso se da en paralelo con el fortalecimiento de los sindicatos tradicionales respecto del período anterior, aunque con una importante fragmentación y sobre la base del mantenimiento de la estructura neoliberal que se asentó con el menemismo y se mantuvo con el kirchnerismo.

³ Se denomina sindicalismo de base al proceso de organización y reorganización del movimiento obrero que se desarrolla fundamentalmente desde 2003-2004 en adelante y que se define por ser *antiburocrático* y *antipatronal*, por la realización de asambleas dentro de las fábricas y la creación y/o desarrollo de Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados para enfrentar a las patronales. Difiere con el sindicalismo tradicional en su verticalismo, al que le opone prácticas asamblearias y democráticas (con una marcada influencia de lo que fue el proceso asambleario y de acción directa que se vivió en el país durante la crisis de 2001), y en su relación con el Estado, las empresas, el Ministerio de Trabajo y el gobierno, que en el caso del sindicalismo tradicional es estrecha, no así en el sindicalismo de base que, por el contrario, es perseguido y atacado por estos actores, incluso penalmente. Además, por la presencia de la llamada “extrema” izquierda. Para profundizar sobre esta cuestión se puede consultar Montes Cató y Ventrici, 2007; Varela, 2008; Varela y Lotito 2009; Davolos y Perelman, 2003, 2005; Meyer y Gutiérrez 2005; Senen y Medwid, 2007; Castillo, 2007; Cotarelo, 2009; Lenguita, 2009; Santella 2009; Basualdo V., 2010; Eskenazi, 2011.

⁴ Entre los principales dirigentes de la Comisión Interna de Kraft están Lorena Gentile y Javier “Poke” Hermosilla, del Partido de Trabajadores Socialistas (PTS). En Pepsico, otra de las principales multinacionales alimenticias más importantes, los referentes más conocidos son Catalina Balaguer y Leonardo Normiella, también militantes del PTS. Son algunos de los dirigentes de la izquierda que en Argentina ha ganado cierto peso entre las experiencias más combativas del movimiento obrero, como es la de la fábrica recuperada bajo control obrero, ex Zanon, actual FaSinPat (Fábrica Sin Patrones), en la provincia de Neuquén, que cobró repercusión internacional y cuyos principales referentes, Alejandro López (lista Marrón) y Raúl Godoy (PTS), obtuvieron una banca como diputado provincial con cargo rotativo en el año 2011, como parte del Frente de Izquierda y de los Trabajadores (FIT); en el subterráneo de Buenos Aires que ha conquistado la jornada laboral de

6 horas por trabajo insalubre donde tienen presencia también otros grupos de izquierda como el Partido Obrero (PO); en el ferrocarril, donde uno de sus principales voceros es el “Pollo Sobrero” de Izquierda Socialista (IS), así como en gráficos, sectores docentes y de la salud, entre otros).

⁵ Para el año 2006, el 63% del total de las mujeres que trabajaban en la industria lo hacen en estas cuatro ramas: Alimentos (27,8%), Confecciones (13,9%), Productos Químicos (12,3%) y Productos Textiles (9,1%). En Novick, Rojo y Castillo (2008).

⁶ En Estados Unidos, en 1977 el caso «Barnes v Castle», se convirtió en un hito en la reivindicación de los derechos de las trabajadoras y en la adjudicación de la responsabilidad al empleador, ya sea que él sea el implicado en casos de acoso sexual o sus dependientes, iniciando así una serie de fallos renovadores. Como señala Sosa González Carmen “una empleada había perdido su trabajo por no haber accedido a tener relaciones sexuales con su superior, y fue el empleador quien quedó condenado al pago de indemnización a la damnificada. El fallo se basó en las siguientes razones: 1) El empleador estaba en óptima situación para saber que una empleada suya haya sido despedida; 2) Es el empleador, y no sus empleados, quien está obligado a llevar a cabo una política antidiscriminatoria; 3) Un buen empleador debería ser estricto en la elección de todo su personal (en este caso se trataba del supervisor)”. También en «Kyriazi y Western Electric CO», New Jersey, en 1979, se impuso una sanción económica al empleador, por los perjuicios ocasionados a una obrera, que no fue ascendida por haber rechazado el acoso sexual de un superior.

⁷ A la vez, según este mismo estudio, el 80% de las afectadas son mujeres de 18 a 40 años, mientras que el 8,33 por ciento son mujeres de 46 a 52 años. Entre los varones, los más afectados (66,67%) están en la franja de los 40 a los 46 años. El 80% de las consultas son de trabajadores y trabajadoras del sector privado y 18% del sector público; un 92% las realizan personas con contratos de trabajo y un 8% trabajadoras no registradas.

⁸ Hubo más de treinta y ocho días de paro (que tuvieron lugar desde el 18 de agosto hasta el 25 de septiembre), once cortes en la autopista Panamericana, marchas a la Embajada de Estados Unidos, al Ministerio de Trabajo y a la Coordinadora de Industrias de Productos Alimenticios (COPAL), cortes de estudiantes y desocupados en distintos puntos del país. Lo que incluyó una brutal represión policial con caballos, gases y balas de goma el 25 de septiembre, cuando la policía desalojó la planta. Esta etapa del conflicto culmina con la firma de un acta por parte del STIA, con el aval de los que en ese entonces dirigían la Comisión Interna, pertenecientes al Partido Comunista Revolucionario (PCR), que dejaba afuera de la fábrica a unos 53 trabajadores/as. De esa lucha surgió la nueva Comisión Interna, encabezada por Javier Herмосilla, único integrante de la Interna anterior, ligado a otro partido de izquierda, el Partido de Trabajadores Socialistas (PTS), y Lorena Gentile, también militante del PTS y de la agrupación de mujeres Pan y Rosas, que no firmó el acta y ganó las elecciones.

⁹ En alusión a este hecho, la agrupación de mujeres Pan y Rosas emitió un comunicado que afirmaba “nos solidarizamos con todas las trabajadoras y los trabajadores de Kraft Terrabusi que en estos momentos se encuentran realizando un paro en repudio a la muerte de una trabajadora de la planta, fallecida en el día de ayer en el consultorio médico de la empresa”, 15 de septiembre de 2010. Se puede ver en <http://www.pyr.org.ar/spip.php?article1542>

¹⁰ Entre las principales dirigentes de la Comisión Interna de Kraft están Lorena Gentile y Pamela Bulacio, y también se destacan delegadas como Stella Cabral, entre otras, que además de militantes del PTS son miembros de la agrupación de mujeres Pan y Rosas.

¹¹ Para las feministas marxistas o socialistas, la opresión de las mujeres se basa no solamente en su posición de clase (explotación), sino también en su posición dentro del patriarcado, tanto estructural como ideológicamente. Se puede leer: Reed, Evelyn (1993); Eisenstein, Zillah (1980); Hartmann, Heidi (1987); D’Atri Andrea (2004).