

Publicado en www.relats.org

UNA FORMA PARTICULAR DE CORREGIR LA HISTORIA. OMISIÓN DE DATOS HISTÓRICOS (CASO TERRABUSI)

Ester Kandel

Diciembre 2020

En la lectura de la tesis de Mariela Cabiasso *TRADICIÓN DE ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIAS SINDICALES. Un estudio sobre la organización sindical en la fábrica alimenticia Kraft-Mondelez (ex-Terrabusi) en la posconvertibilidad.* (2015), nos llama la atención la omisión de una parte de la historia de la comisión interna de la empresa.

No deja de sorprendernos cuando hemos realizado un estudio en profundidad como finalización de la Maestría. Nuestra tesis¹, expuesta en la página del Ceil-conicet, incluyó una vasta tarea, desde la visita a la empresa, lectura de diversos documentos teóricos, dato sobre la empresa, información gremial, incluso el periódico del partido comunista revolucionario en su página sobre conflictos sindicales y especialmente interiorizarnos sobre la actividad de la comisión interna.

La comisión interna luchó en el marco del gobierno entreguista de Carlos Menem, quien aplicó la privatización de las riquezas de nuestro país, despidió a miles de trabajadores del Estado y flexibilizó las relaciones laborales. La comisión interna, dirigió la lucha con una línea independiente

¹ Las relaciones de género en una empresa de la industria de la alimentación (caso T.) en la década de 1990 (2003).

del Estado, la patronal y el sindicato, cuando la mayoría del sindicalismo se entregó a esa política antipopular. Hemos realizado una selección del extenso trabajo de investigación haciendo visible lo que se ha ocultado:

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”² -y a Carlitos Chaplin ajustando los tornillos- y luego, “Norma Rae”³, 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.

- 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 para 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 y presentar a la Dirección del Establecimiento o a la persona que ésta designe todos los asuntos

² Película norteamericana ambientada en la década del '30 del siglo XX, en Estados Unidos.

³ Película norteamericana ambientada en el año 1978, en Estados Unidos.

inherentes al cometido de sus funciones y elevar 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 reclamos 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 muje-

res 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 ver Anexo)
2. 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”.

3. 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 productividad 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. (Periódico Hoy, 13/8/97. Entrevista: Volumen físico de producción generado por los trabajadores en una jornada o en una horade trabajo)

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 encajas, 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 trabajo, 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 Rosario, 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, me permitió 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.

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 S Ladonga, 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. 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.

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

Respuestas:-Línea Express: 45 golpes 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; 16y Club social. Estos ritmos fueron resistidos por medio de reclamos de la Comisión inter-na 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 c-intura 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 adormir, 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”. “Golpes” es igual a “paquetes”. 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 , 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 m-anos, 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. 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, dirección y modificación de la forma y modalidad de trabajo, 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 jurídica marca el límite de lo lícito y es explícito que la “actividad productiva y creadora del hombre en sí” está subordinada al fin económico.

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

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 tareas 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”.

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 la 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.

Seleccionamos algunos de los reclamos de la Comisión interna.

General Pacheco, 14 de Octubre de 1998.

A LA DELEGACION REGIONAL-ZONA NORTE
DE LA SECRETARIA DE TRABAJO DE LA PCIA DE BS AS.
PRESENTE.

Nos dirigimos a Uds para solicitarle tenga a bien poner fecha a una audiencia para poder resolver el reclamo sobre el no pago de las tareas a premio (incentivos) que consta en Expte N°: 2287-14868/97; el cual ya hemos solicitado archivo por haber transcurrido más de 1 año sin que la empresa Nabisco-Terrabusi haya solucionado el reclamo en las reiteradas audiencias.

A la espera de una contestación favorable. Saluda atte.

COMISION INTERNA -TERRABUSI

[Signature]
[Signature]
ROSARIO

SINDICATO DE LA ALIMENTACION:

[Signature]
[Signature]
MAYRADA



BOLETÍN INFORMATIVO DE LA COMISIÓN INTERNA DE TERRABUSI - PACHECO

GENERAL PACHECO
21 DE NOVIEMBRE DEL 2000

Esta representación gremial de los 2800 trabajadores y trabajadoras de la planta Pacheco, nos dirigimos al conjunto de los compañeros para hacerles llegar nuestra preocupación ante la constante negativa de la empresa a otorgar aumentos a nuestros salarios básicos; es angustiante la situación que pasamos. Según las encuestadoras del gobierno y los empresarios, el costo de la canasta familiar aumentó un 93% desde que Menem implementó la ley de Convertibilidad que congeló los salarios en el año 1991. Debemos tener en cuenta que las cifras que manejan estos organismos son falsas, porque en los alimentos fueron mayores los incrementos de precios.

Mientras tanto, la empresa mantiene una gran producción y los camiones

salen todos los días cargados de mercaderías, realizando facturaciones extraordinarias. Se fue la Nabisco vendiendo la empresa en miles de millones de dólares y ahora tomó la Philip Morris. Mientras tanto, nosotros seguimos cobrando los mismos míseros salarios de \$1,58 la hora. No podemos seguir padeciendo y vivir así, de anticipos en anticipos, muchas veces no tenemos ni plata para tomar un colectivo y poder llegar a la fábrica. Esto así no va más!! Somos los trabajadores los que sacamos toda la producción. La nueva patronal norteamericana Philip Morris factura 4 veces más que la Nabisco (80.000 millones de dólares a nivel mundial). Quiere decir que la plata está!! Entonces el pláriteo es ¿cómo hacemos para arrancarles el aumento de salarios que necesitamos? y la patro-

nal se niega a otorgarlo.

La propuesta de esta Comisión Interna es iniciar un gran plan de lucha, para que todos los trabajadores de Terrabusi podamos confluír con todos los sectores que hoy están luchando contra esta política de hambre y miseria.

Exigimos ya!!! 1. Aumento de salarios básicos de \$200.

2. Firma de un Acta acuerdo donde se comprometan a no despedir trabajadores.

3. Delegados por secciones (ley de Asoc. Profesionales) que nos permita abordar en mejores condiciones los problemas del conjunto de los trabajadores.

4. Confluencia en la lucha de los trabajadores activos, desocupados, jubilados y demás sectores sociales, para que la crisis que vivimos la paguen los que la generaron y se enriquecieron con la misma (entre ellos la Nabisco - Philip Morris).

RECLAMOS PRESENTADOS A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Ponemos en conocimiento del conjunto de los compañeros/as de la fábrica Terrabusi-Nabisco de las siguientes peticiones realizadas por esta representación gremial, para que sean resueltas por la parte patronal:

1) Comedor: Mal manejo de parte de la concesionaria con respecto a la mala calidad de las comidas; no cumple con los gramajes establecidos y el esmero que emplean para el preparado del menú es deficitario. Esperamos pronta mejora de este servicio.

2

Boletín Informativo

2) Pañalera: Las ropas vienen muy mal lavadas, sin planchar, sin acondicionamiento, y continuamente faltan las mudas de ropa. Las toallas no son las requeridas para la higiene del personal, ya que éstas no deben ser tan deterioradas y deben tener una medida mayor (toallones obreros).

3) Condiciones laborales: Constantemente recibimos quejas de los compañeros y compañeras por los malos tratos, mal manejo del plantel, persecución y gritos de una gran cantidad de encargadas/os y personal jerárquico. De continuar esta situación pasaremos a dar los nombres en próximo boletín.

4) Reclamamos por nuestra estabilidad laboral, incluyendo a los/as contratados/as ante el temor de pasar a engrosar los millones de argentinos que están desocupados y más teniendo en cuenta el traspaso a la Phillip Morris.


5) Jardín Maternal: Pasó a manejarlo la

Fundación Terrabusi, dentro de esta situación, las trabajadoras se mantienen en el convenio laboral de todo el personal de planta (CCT 244/94), con su misma obra social, ticket canasta de \$115, y la empresa es responsable de la misma. Solicitamos la ampliación del Jardín y que funcione en el turno noche.

6) Entrega de mercaderías: entre todos los trabajadores hemos reclamado reiteradamente la entrega de cajas que viene realizando la patronal, es una pequeña ayuda y lo queremos mantener. Se debería organizar mejor para que todos los compañeros y compañeras puedan retirar su producto.

7) Consultorio Médico: recibimos mucho reclamos sobre este servicio de salud: 1) No respetan los certificados de nuestros médicos. 2) El trato es descortés, muchas veces con palabras hirientes hacia los trabajadores. 3) Los turnos que da son muy largos. 4) Entendemos como único aviso de enfermedad válido el telegráfico (telegrama laboral gratuito).

Llamamos a los compañeros y compañeras a llamar a la Comisión Interna ante cualquier reclamo que quieran realizar.

 **Encuentro Nacional de Mujeres**

Los días 14, 15 y 16 de Octubre del corriente año, se realizó en la ciudad de Paraná, Entre Ríos el 15º Encuentro Nacional de Mujeres, con la participación de 15000 mujeres llegadas de todo el país.

Queremos hacer conocer a todas las compañeras y compañeros que un contingente de esta fábrica hemos participado en este Encuentro y que, durante 3 días, se ha debatido la situación de la mujer en lo social, en lo político y en lo laboral.

El próximo Encuentro será en la ciudad de La Plata, esperamos que seamos más. SUMATE!

Esta representación gremial, miembros de Comisión Interna de Terrabusi Nabisco de la planta de Gral Pacheco, llama al conjunto de los otros trabajadores a adherir al paro de 36 hs convocado para los días 23 y 24 de Noviembre.

Además llamamos a todos los sectores sociales y trabajadores de la zona castigados por ésta política de desocupación, de hambre, de miseria que lleva adelante este gobierno nacional a concentrarnos en la puerta de la fábrica de Terrabusi de Henry Ford 1134 para realizar allí un acto a partir de las 12 hs del día Jueves 23/11/00.

Esperamos su concurrencia.

Comisión Interna
TERRABUSI NABISCO.

5 de diciembre de 2020

*Magister de la UBA en Ciencias Sociales del Trabajo

