

**Universidad Nacional de General Sarmiento
Instituto de Desarrollo Económico y Social
Maestría en Ciencias Sociales UNGS-IDES**

**FABRIQUERAS
TRABAJO, FAMILIA Y SINDICALISMO
EN LA INDUSTRIA QUÍMICA Y COSMÉTICA
GRAN BUENOS AIRES, 2007-2011**

Cecilia Anigstein

Directora: Gabriela Wyczykier

Buenos Aires

2012

**FORMULARIO "E"
TESIS DE POSGRADO**

Este formulario debe figurar con todos los datos completos a continuación de la portada del trabajo de Tesis. El ejemplar en papel que se entregue a la UByD debe estar firmado por las autoridades UNGS correspondientes.

Niveles de acceso al documento autorizados por el autor

El autor de la tesis puede elegir entre las siguientes posibilidades para autorizar a la UNGS a difundir el contenido de la tesis:

- a) **Liberar el contenido de la tesis para acceso público.**
- b) Liberar el contenido de la tesis solamente a la comunidad universitaria de la UNGS:
- c) Retener el contenido de la tesis por motivos de patentes, publicación y/o derechos de autor por un lapso de cinco años.

- a. Título completo del trabajo de Tesis:

Fabriqueras: Trabajo, familia y sindicalismo en la industria química y cosmética, Gran Buenos Aires, 2007-2011

- b. Presentado por (Apellido/s y Nombres completos del autor):

Anigstein, Cecilia

- c. E-mail del autor:

ceciliaanigstein@gmail.com

- d. Estudiante del Posgrado (consignar el nombre completo del Posgrado):

Programa de Posgrado en Ciencias Sociales

- e. Institución o Instituciones que dictaron el Posgrado (consignar los nombres desarrollados y completos):

**Universidad Nacional de General Sarmiento
Instituto de Desarrollo Económico y Social**

- f. Para recibir el título de (consignar completo):
 - a) Grado académico que se obtiene: **Magíster**
 - b) Nombre del grado académico: **Ciencias Sociales**

- g. Fecha de la defensa: / /
 día mes año
- h. Director de la Tesis (Apellidos y Nombres): **Gabriela Wyczykier**
- i. Tutor de la Tesis (Apellidos y Nombres): -
- j. Colaboradores con el trabajo de Tesis: -
- k. Descripción física del trabajo de Tesis (cantidad total de páginas, imágenes, planos, videos, archivos digitales, etc.):

129 páginas; 3 anexos con gráficos, croquis e información adicional

- l. Alcance geográfico y/o temporal de la Tesis:

Gran Buenos Aires, 2007-2011

- m. Temas tratados en la Tesis (palabras claves):

Trabajo femenino en la Industria; Cuidado; Negociación colectiva, Sindicalismo; Políticas Empresarias

- n. Resumen en español (hasta 1000 caracteres):

RESUMEN

Este trabajo explora, mediante una metodología cualitativa, los procesos sociales en los que se funda la subalternidad de las mujeres en el mundo del trabajo. Particularmente, orienta el análisis hacia los vínculos, articulaciones y tensiones que se suscitan entre dos esferas de la vida social en apariencia ajenas entre sí: la esfera doméstica familiar y la esfera económica laboral.

El estudio se centra en la intersección entre ambas dimensiones en el caso de las obreras manuales no calificadas de dos establecimientos productivos de las ramas cosmética y química situados en el Gran Buenos Aires entre 2007 y 2011. Los grupos seleccionados personifican a la figura del *trabajador digno* de la Argentina actual: registrado, convenionado y sindicalizado. No obstante, hallamos que dicha figura invisibiliza aspectos de la vida del obrero colectivo que se tornan cruciales al considerar el clivaje del sexo, entendido como relación social.

El abordaje incorpora aportes de la perspectiva de la relación social de sexos, de la economía del cuidado y ahonda en cuatro aspectos emergentes de los casos seleccionados. En primer lugar, en el modo en que la construcción de la calificación técnica involucra la naturalización de las habilidades productivas de las mujeres en las líneas de montaje. A continuación, indaga cómo las trayectorias familiares y la organización del cuidado en el hogar de las trabajadoras se encuentran atravesadas por las rutinas instauradas en la fábrica. Luego, se examina críticamente el modelo de conciliación entre familia y trabajo predominante en la legislación laboral local y en los convenios colectivos de trabajo, así como la intensidad y modalidad de la participación femenina en las organizaciones sindicales. Además, reflexiona en que medida la heteronomía femenina en –y el distanciamiento de– la organización sindical pueden ser imputados al modelo de conciliación predominante, a las condiciones de trabajo en la fábrica y a las cargas de cuidado en la familia. Finalmente, se analiza la implementación de políticas empresarias de disciplinamiento laboral nutridas y orientadas por representaciones e imágenes que tienden a la reproducción de roles sexuados.

Nuestro propósito es contribuir a un conjunto de debates que indagan las especificidades de la experiencia social y del tipo de relación que las mujeres establecen con el trabajo en las sociedades latinoamericanas contemporáneas, en el caso de las operarias no calificadas de la industria.

o. Resumen en portugués (hasta 1000 caracteres):

RESUMO

Este artigo explora através de uma metodologia qualitativa os processos sociais subjacentes à subordinação das mulheres no mundo do trabalho. Em particular, orienta a análise para as ligações, as articulações e tensões que surgem entre duas esferas da vida social aparentemente não relacionadas entre si: a esfera privada familiar e a esfera econômica do trabalho.

O estudo centra-se na intersecção de ambas dimensões, no caso das trabalhadoras manuais não qualificadas, em duas plantas de produção de

ramos de cosméticos e produtos químicos localizadas na Grande Buenos Aires entre 2007 e 2011. Os grupos selecionados encarnar a figura do *trabajador digno* da Argentina atual, isto é: registrado, convencionado e sindicalizado. No entanto, descobrimos que essa figura torna invisível um aspecto da vida do trabalhador coletivo que torna-se crucial quando se considera a clivagem de gênero, entendida como relação social.

A abordagem incorpora aportes a partir da perspectiva da relação social entre os sexos, a economia do cuidado e aprofunda em quatro questões emergentes dos casos selecionados. Primeiro, na forma que a construção da qualificação técnica envolve a naturalização das habilidades produtivas das mulheres nas linhas de montagem. Em seguida, ele explora como trajetórias familiares e da organização dos cuidados no domicílio das trabalhadoras são atravessados pelas rotinas introduzidas na fábrica. Então o modelo de conciliação entre a família e o trabalho predominantes nas leis locais e nos acordos coletivos de trabalho, é examinado criticamente, bem como a intensidade e o modo de participação feminina nas organizações sindicais. Também inquirimos no grau em que a heteronomia feminina e o distanciamento da organização sindical podem ser atribuídos ao modelo vigente de conciliação, tanto quanto às condições de trabalho na fábrica e ao peso dos cuidados na família. Finalmente, vamos examinar a implementação de políticas empresariais de trabalho disciplinado alimentadas e guiadas pelas representações e imagens que tendem para a reprodução dos papéis de gênero.

Nosso propósito é contribuir para um conjunto de discussões que indagam as especificidades da experiência social e do tipo de relação que as mulheres estabelecem respeito ao trabalho nas sociedades latino-americanas contemporâneas, no caso das operárias não qualificadas da indústria.

p. Resumen en inglés (hasta 1000 caracteres):

SUMMARY

This research explores those social processes in which women's subalternity at work is founded. By using a qualitative methodology, it analyzes the links, joints and tensions between two spheres of social life supposedly independent of each other: the familiar domestic sphere and the economic labour one.

This piece of work focuses on the intersection between these dimensions among non-skilled manual workers. The case study were two branches of cosmetic and chemical industries placed in the Gran Buenos Aires between 2007 and 2011. Particularly, there was selected a research group which personify the image of the *worthy worker* of the current Argentina: registered and unionized. Nevertheless, the results of this research shows that the above mentioned image tends to conceal other aspects of the collective worker's life. This finding is significant insofar these aspects become crucial when they are considered together with the cleavage of sex, understood as a social relation.

This research approaches different perspectives such as the social relation between sexes, the economy of care at the same time that goes deeply into four emergent aspects of the selected cases. Firstly, it considers the way by which the construction of technical qualification involves the naturalization of women's productive skills at the convey belt. Secondly, it explores how familiar paths and the organization of care at workers' home are crossed by those routines restored in the factory. Thirdly, this study critically examines the model of conciliation between family and work used by the local labour legislation and collective agreements of work on the one side, as well the intensity and modality of female participation in trade unions, on the other. In addition, it reflects the extent to which female heteronomy within trade unions but also in their estrangement of these organizations can be related to the predominant conciliation model, their working conditions and the burden of care within their families. Finally, there is analyzed how the implementation of entrepreneurs's policies in order to discipline workers' labour is nurtured and guided by representations and images that tend to reproduce traditional sex roles.

Our purpose is to contribute to a set of debates about the particularities of the social experience and the type of relation that women establish with

their work, in the case of unskilled industry workers of contemporary Latin-American societies.

q. Aprobado por (Apellidos y Nombres del Jurado):

Firma y aclaración de la firma del Presidente del Jurado:

Firma del autor de la tesis:

RESUMEN

Este trabajo explora, mediante una metodología cualitativa, los procesos sociales en los que se funda la subalternidad de las mujeres en el mundo del trabajo. Particularmente, orienta el análisis hacia los vínculos, articulaciones y tensiones que se suscitan entre dos esferas de la vida social en apariencia ajenas entre sí: la esfera doméstica familiar y la esfera económica laboral.

El estudio se centra en la intersección entre ambas dimensiones en el caso de las obreras manuales no calificadas de dos establecimientos productivos de las ramas cosmética y química situados en el Gran Buenos Aires entre 2007 y 2011. Los grupos seleccionados personifican a la figura del *trabajador digno* de la Argentina actual: registrado, convenionado y sindicalizado. No obstante, hallamos que dicha figura invisibiliza aspectos de la vida del obrero colectivo que se tornan cruciales al considerar el clivaje del sexo, entendido como relación social.

El abordaje incorpora aportes de la perspectiva de la relación social de sexos, de la economía del cuidado y ahonda en cuatro aspectos emergentes de los casos seleccionados. En primer lugar, en el modo en que la construcción de la calificación técnica involucra la naturalización de las habilidades productivas de las mujeres en las líneas de montaje. A continuación, indaga cómo las trayectorias familiares y la organización del cuidado en el hogar de las trabajadoras se encuentran atravesadas por las rutinas instauradas en la fábrica. Luego, se examina críticamente el modelo de conciliación entre familia y trabajo predominante en la legislación laboral local y en los convenios colectivos de trabajo, así como la intensidad y modalidad de la participación femenina en las organizaciones sindicales. Además, reflexiona en que medida la heteronomía femenina en –y el distanciamiento de– la organización sindical pueden ser imputados al modelo de conciliación predominante, a las condiciones de trabajo en la fábrica y a las cargas de cuidado en la familia. Finalmente, se analiza la implementación de políticas empresarias de disciplinamiento laboral nutridas y orientadas por representaciones e imágenes que tienden a la reproducción de roles sexuados.

Nuestro propósito es contribuir a un conjunto de debates que indagan las especificidades de la experiencia social y del tipo de relación que las mujeres establecen con el trabajo en las sociedades latinoamericanas contemporáneas, en el caso de las operarias no calificadas de la industria.

SUMMARY

This research explores those social processes in which women's subalternity at work is founded. By using a qualitative methodology, it analyzes the links, joints and tensions between two spheres of social life supposedly independent of each other: the familiar domestic sphere and the economic labour one.

This piece of work focuses on the intersection between these dimensions among non-skilled manual workers. The case study were two branches of cosmetic and chemical industries placed in the Gran Buenos Aires between 2007 and 2011. Particularly, there was selected a research group which personify the image of the *worthy worker* of the current Argentina: registered and unionized. Nevertheless, the results of this research shows that the above mentioned image tends to conceal other aspects of the collective worker's life. This finding is significant insofar these aspects become crucial when they are considered together with the cleavage of sex, understood as a social relation.

This research approaches different perspectives such as the social relation between sexes, the economy of care at the same time that goes deeply into four emergent aspects of the selected cases. Firstly, it considers the way by which the construction of technical qualification involves the naturalization of women's productive skills at the convey belt. Secondly, it explores how familiar paths and the organization of care at workers' home are crossed by those routines restored in the factory. Thirdly, this study critically examines the model of conciliation between family and work used by the local labour legislation and collective agreements of work on the one side, as well the intensity and modality of female participation in trade unions, on the other. In addition, it reflects the extent to which female heteronomy within trade unions but also in their estrangement of these organizations can be related to the predominant conciliation model, their working conditions and the burden of care within their families. Finally, there is analyzed how the implementation of entrepreneurs's policies in order to discipline workers' labour is nurtured and guided by representations and images that tend to reproduce traditional sex roles.

Our purpose is to contribute to a set of debates about the particularities of the social experience and the type of relation that women establish with their work, in the case of unskilled industry workers of contemporary Latin-American societies.

RESUMO

Este artigo explora através de uma metodologia qualitativa os processos sociais subjacentes à subordinação das mulheres no mundo do trabalho. Em particular, orienta a análise para as ligações, as articulações e tensões que surgem entre duas esferas da vida social aparentemente não relacionadas entre si: a esfera privada familiar e a esfera econômica do trabalho.

O estudo centra-se na intersecção de ambas dimensões, no caso das trabalhadoras manuais não qualificadas, em duas plantas de produção de ramos de cosméticos e produtos químicos localizadas na Grande Buenos Aires entre 2007 e 2011. Os grupos selecionados encarnar a figura do *trabajador digno* da Argentina atual, isto é: registrado, convencionado e sindicalizado. No entanto, descobrimos que essa figura torna invisível um aspecto da vida do trabalhador coletivo que torna-se crucial quando se considera a clivagem de gênero, entendida como relação social.

A abordagem incorpora aportes a partir da perspectiva da relação social entre os sexos, a economia do cuidado e aprofunda em quatro questões emergentes dos casos selecionados. Primeiro, na forma que a construção da qualificação técnica envolve a naturalização das habilidades produtivas das mulheres nas linhas de montagem. Em seguida, ele explora como trajetórias familiares e da organização dos cuidados no domicílio das trabalhadoras são atravessados pelas rotinas introduzidas na fábrica. Então o modelo de conciliação entre a família e o trabalho predominantes nas leis locais e nos acordos coletivos de trabalho, é examinado criticamente, bem como a intensidade e o modo de participação feminina nas organizações sindicais. Também inquirimos no grau em que a heteronomia feminina e o distanciamento da organização sindical podem ser atribuídos ao modelo vigente de conciliação, tanto quanto às condições de trabalho na fábrica e ao peso dos cuidados na família. Finalmente, vamos examinar a implementação de políticas empresariais de trabalho disciplinado alimentadas e guiadas pelas representações e imagens que tendem para a reprodução dos papéis de gênero.

Nosso propósito é contribuir para um conjunto de discussões que indagam as especificidades da experiência social e do tipo de relação que as mulheres estabelecem respeito ao trabalho nas sociedades latino-americanas contemporâneas, no caso das operárias não qualificadas da indústria.

AGRADECIMIENTOS

Ante todo, quiero agradecer a las trabajadoras que, a pesar del temor a la represalia patronal, proporcionaron sus testimonios, me abrieron las puertas de sus casas y de sus historias personales, facilitaron contactos e información para poder realizar este trabajo, particularmente a Soledad Espinosa.

En especial, quiero agradecer a mi Directora de tesis, Gabriela Wyzcykier por acompañarme con seriedad, comprensión y afecto. Extiendo este reconocimiento a Maristella Svampa y a Paula Abal Medina, Directoras de proyectos de investigación que he integrado e integro en la actualidad. Las tres asumen cotidianamente su rol de formadoras con calidad humana y profesional. Para quienes nos encontramos transitando la formación en investigación junto a ellas, constituyen un Norte por apostar a una sociología comprometida con la transformación social.

Compañeros y colegas han contribuido de forma sustantiva en la realización de este trabajo de diversas maneras, con reflexiones, puntos de vista, lecturas, materiales, opiniones, preguntas, largas charlas y trabajos compartidos: Gimena Fuertes, los compañeros del Taller de Estudios Laborales, Andrea González, Débora Gorban, Marina Juhasz, Cora Arias, Paula Salgado, Mariana Barattini, Rodrigo Pascual, Nicolás Diana Menéndez, Karina Crivelli, Julián La Rocca, Natalia Gajst, Julia Soul, Paula Cruz.

En distintos seminarios del programa de posgrado y en el marco de reuniones de discusión de avances de tesis recibí miradas alternativas de los problemas planteados, sugerencias, materiales y advertencias que contribuyeron a la elaboración de la tesis. A todos agradezco por sus valiosos aportes, especialmente a Ramiro Segura, Andrea Lluch y a mis compañeros Eleonora Brettal, Valeria Grabino, Juan Castaño Jaramillo y Luis Barrionuevo.

Este trabajo se gestó y nutrió del trabajo colectivo desarrollado en el marco del proyecto “Procesos de fragmentación, resistencia y articulación del colectivo de trabajadores durante la vigencia del capitalismo neoliberal argentino”, dirigido por Paula Abal Medina. Además, contó con su financiamiento.

Quiero destacar que fui beneficiada por la Beca PROFOR durante los años 2008 y 2009, sin la cual no hubiese podido afrontar económicamente la maestría. A partir de 2010, logré desarrollar el trabajo de investigación gracias al financiamiento otorgado

por una Beca de Posgrado Tipo I del CONICET, bajo la dirección de Gabriela Wyzcykier y la co-dirección de Maristella Svampa.

Finalmente, sin la solidaridad de amigas/os y familiares no hubiese sido posible concluir mis estudios de grado e iniciar los de posgrado. Me han brindado sin condiciones apoyos de todo tipo: Martín Di Martino, Belén Martínez, Gisela Rodríguez, María Laura Anzorena, Camila Scardilli, Cecilia Damico, Magalí Saracut, Guillermo Schneider, María Adela Gambuzzi, Paula Rey Fortes, María Posadas, Claudia Lidovsky, Emilce Olmedo. Principalmente, quiero mencionar a mi mamá, Silvia; a mis hermanas, Lucila, María y Mercedes; a Maxi y a mi hijo, Antonio.

INDICE

INTRODUCCIÓN	14
1..Presentación del problema	19
2..Abordaje metodológico	20
3..Organización de los capítulos	24
CAPITULO I	
Habilidades naturales o saberes omitidos.	
Proceso de trabajo y construcción de la calificación.....	27
1. El proceso de trabajo de las operarias en <i>las líneas de producción</i>	29
1.1. Las operarias de Cosméticos Avon SACI	33
1.2. El caso de Anaeróbicos SRL	38
2. La calificación de las tareas en la línea	47
3. Las “habilidades femeninas” desde la perspectiva de las operarias fabriles.....	50
4. Saberes omitidos. Entre la arbitrariedad y la legitimidad <i>naturalista</i>	53
CAPITULO II	
El trabajo invisible. Familia, cuidado y salud.....	56
1. Apuntes sobre la relación entre trabajo, familias y organización social del cuidado	58
1.1. Familia y trabajo	58
1.2. Cuidado	60
2. El trabajo invisible de las operarias	63
2.1. La erosión de la figura del proveedor masculino.....	64
2.2. Arreglos laborales conyugales y redistribución intergeneracional del cuidado.....	68
CAPITULO III	
<i>De casa al trabajo y del trabajo a casa.</i>	
Una mirada crítica al modelo de conciliación	78
1. El cuidado en los convenios colectivos de trabajo	78
2. Las condiciones requeridas para ejercicio de la representación sindical.....	85
3. Prácticas y relatos ambivalentes.....	92
CAPITULO IV	
¿Políticas patronales sexuadas? El caso de la multinacional AVON	98
1. El carácter sexuado de las políticas empresarias como emergente del trabajo de investigación...98	
2. <i>The company for women</i> . Mecanismos de legitimación empresarial.....	103
2.1. <i>Alzar la voz...</i> La responsabilidad social como estrategia de marketing.....	105
2.2. <i>Simply put, when we empower women, we change the World.</i>	105
3. La fábrica, una caja de resonancia.....	109

3.1. El <i>Manual de inducción para nuevos empleados</i>	111
3.2. La publicación interna: <i>Nuestro código, nuestra imagen</i>	114
3.3. El Código de conducta comercial y ética de Avon.....	116
CONCLUSIONES.....	
....	120
BIBLIOGRAFÍA.....	
....	125
Otras fuentes	
consultadas.....	134
ANEXO I	136
ANEXO II	139
ANEXO III	144

INTRODUCCIÓN

Existe un extendido consenso en nuestro país y en otras latitudes acerca de que las mujeres ocupan una posición subalterna en la actividad económica. Las trabajadoras asalariadas sufren con mayor intensidad la precariedad laboral y el desempleo, son penalizadas salarialmente; se encuentran bajo *techos de cristal* que les impiden desarrollarse profesional y políticamente; y están subrepresentadas en los sindicatos.

La justificación de las desigualdades de género en el trabajo, si bien actualmente en disputa, se ha fundado históricamente en el discurso social sobre la debilidad / inferioridad naturalmente femenina. De manera alternativa y con bastante frecuencia, se denuncia y constata la jerarquización sexuada del trabajo sin poner en discusión los procesos sociales que la originan.

Ahora bien, ¿En qué procesos sociales se funda la subalternidad de las mujeres en el mundo del trabajo?

El feminismo marxista de la década del setenta, bajo la égida de la obra de Federico Engels, explicó esta situación recurriendo al concepto de división sexual del trabajo y bregó por el reconocimiento del trabajo invisible que realizan las mujeres en el ámbito doméstico familiar, indispensable para la reproducción social y la acumulación capitalista.

Larguía y Dumoulin (1971, 1988) advirtieron que la opresión de las mujeres surge de una confusión ideológica que impide la plena comprensión del funcionamiento de la economía y encubre uno de los fundamentos más antiguos y persistentes de la sociedad de clases: la extracción del excedente, el plus trabajo, es posible gracias a –y se complementa con- una enorme masa de trabajo doméstico, fundamentalmente femenino, que es explotado indirectamente por medio de la familia, unidad básica y molécula económica del capitalismo.

Por su parte y en concordancia con lo anterior, la historiadora Joan Kelly (1999) argumentó que el *sexo* como categoría del pensamiento –entendido en clave social y relacional- ha puesto de manifiesto que las mujeres tienen un *tipo particular de experiencia social e histórica*. Por ello y en vistas de que tanto la relación social entre sexos como la relación entre clases sociales son dimensiones ineludibles para la comprensión histórica, es preciso investigar las conexiones entre ambas, reclama esta autora.

En el mismo sentido, Mary García Castro (1992) sostuvo que la introducción del debate de género en los análisis sobre el trabajo ejerce una suerte de exorcismo de la sociología laboral en su versión productivista y generalista. Dicho debate permite indagar pluralidades, heterogeneidades y singularidades de las clases sociales; privilegia las prácticas, el día a día, la experiencia y los saberes cotidianos. Habilita de este modo la problematización de la subjetividad, de las representaciones simbólicas, de los lenguajes sexuados y de las relaciones entre división técnica sexuada y división sexual del trabajo social.

Más recientemente, en un estudio introductorio a la reedición de la obra de Federico Engels, *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, Alejandra Ciriza (2007) alertó sobre las múltiples lecturas que faculta la obra del co-fundador del marxismo e incitó a preservar la ambivalencia que deriva del tratamiento de objetos de conocimiento sumamente opacos, que se presentan como “evidencias”, emanaciones de la anatomía y del destino de maternidad de las mujeres: las relaciones entre naturaleza y cultura, la división sexual del trabajo, la asignación de tareas de cuidado a las mujeres.

Atendiendo a la recomendación de Ciriza, hallamos un extracto de la obra de juventud de Engels, *La situación de la clase obrera en Inglaterra* publicada por primera vez en 1845, que deja al desnudo el núcleo problemático que motivó esta investigación y que consiguió interrogar la realidad de las *fabriqueras*¹ del presente:

¿Qué pensáis que hacía? Remendaba las medias de su mujer con la aguja y tan pronto vio a su viejo amigo en la puerta trató de esconderlas. Pero Joe, como se llama mi conocido lo había visto y dijo: diablos ¿qué haces? ¿Dónde está tu mujer? ¿Es un trabajo para ti? Y el viejo Joe estaba avergonzado y dijo: Sé bien que no es mi trabajo, mi mujer está en la fábrica, debe permanecer desde la cinco y media hasta las ocho de la noche y cuando vuelve está tan cansada que no sabe hacer nada, así que debo hacer todo lo que puedo por ella ya que no tengo trabajo desde tres años y no lo tendré en toda mi vida (...) Es un trabajo tan feo, pero a la noche ella no puede tenerse en pié y yo tengo demasiado miedo que se enferme ¿Qué sería entonces de nosotros? (...) Mary debe trabajar y yo tengo que quedar aquí, debo

¹ Expresión del lunfardo local utilizada en las primeras décadas del siglo XX para designar a las trabajadoras de la industria, evocada en el cine, la literatura y la música popular local. Diversos abordajes historiográficos han analizado el uso de dicha expresión y las disputas sociales en torno al significado de la misma protagonizadas por la iglesia, el feminismo, el socialismo o el anarquismo, entre otros actores sociales. En las descripciones sobre el trabajo femenino de la época abundan los discursos dolidos, de oposición o disgusto, dado que las fábricas apartaban a las mujeres de la atmósfera del hogar. El trabajo femenino fabril era visto, por amplios sectores de la sociedad, como un mal necesario (Rocci, 2000). El empleo en fábricas y talleres fue considerado incompatible con la nueva imagen de madre nodriza, cariñosa y altruista. Frente a la *cuestión de mujer obrera*, organizaciones de beneficencia, grupos de mujeres, asociaciones feministas, se nuclearon en torno a ella y pretendieron asistirle o liberarla (Nari, 2000).

vigilar a los chicos, limpiar, lavar, cocinar el pan, remendar, porque cuando esta pobre mujer vuelve a la noche está cansada y fatigada. (Engels, pp. 137-138)

Si bien las distancias entre Inglaterra del siglo XIX y Argentina del siglo XXI son enormes y la extensión de la jornada laboral tanto como los procesos de trabajo y las condiciones habitacionales de Mary en 1845 no son comparables con las condiciones de vida y de trabajo de las obreras industriales contemporáneas, es de destacar que éstas últimas, al finalizar sus turnos de trabajo, permanecen en las fábricas haciendo horas extras para engordar sus salarios y que llegan a sus hogares tan cansadas que no pueden mantenerse en pie. Sin embargo, a diferencia de Mary, no delegan en sus compañeros – cuando los tienen- el trabajo doméstico y de cuidado de la prole, sino que lo asumen ellas mismas, o bien sus madres o suegras.

Dicho en otros términos, el estudio de la dinámica que asume la intersección entre la fábrica y la familia en el caso de las obreras manuales permite indagar, a nuestro juicio, algunas de las facetas que componen la especificidad de la relación que las mujeres establecen con el trabajo en las sociedades actuales, en el peregrinar cotidiano de casa al trabajo y del trabajo a casa. Esta especificidad adquiere un espesor que sobrepasa las fronteras habituales de los estudios del trabajo: el establecimiento productivo y el trabajo remunerado. Por lo tanto, consideramos relevante contribuir en la investigación de los vínculos, articulaciones, intersecciones y/o tensiones que se suscitan entre dos esferas de la vida social en apariencia diferenciadas y ajenas entre sí: la esfera doméstica familiar y la esfera económica laboral.

Las ciencias sociales han puesto en cuestión hace ya mucho tiempo aquella mirada dicotómica. El marxismo clásico alertó sobre el carácter privado de la producción realizada en el capitalismo. Por su parte, el pensamiento feminista y más recientemente la economía del cuidado, enfatizaron el carácter social –y colectivo- del trabajo doméstico y del cuidado. Razones que explicarían, junto a otras, por qué la intervención de las mujeres en la actividad económica no equivale automáticamente a mayor participación pública y/o política, mayor valoración y reconocimiento social o realización personal, como se pregona desde múltiples discursos sociales. Muchas veces sucede exactamente lo contrario.

En este trabajo, sostenemos que lo privado-doméstico no es pasible de ser analizado al margen de las relaciones de explotación en el espacio productivo y viceversa. En efecto, ambas dimensiones se encuentran íntimamente ligadas, como lo indicó Antonio

Gramsci (2003), desde la cárcel, en su escrito “Americanismo y fordismo” de 1934, cuando se refirió a la *cuestión sexual*, es decir, al modo en que los métodos de trabajo están ligados a un determinado modo de vivir, de pensar y de sentir: “no se pueden obtener éxitos en un campo sin obtener resultados tangibles en el otro”, argumentó. Por ello, en Estados Unidos a principios del siglo XX, racionalización del trabajo y prohibicionismo estuvieron indisolublemente ligados, así como las incursiones de los industriales en la vida privada de los obreros a través de encuestas o inspecciones en sus domicilios que tenían por objetivo juzgar la “moralidad” de los trabajadores. En términos de Joan Kelly: “lo que la producción capitalista hizo con la familia de la clase trabajadora, después de asaltarla en un principio de manera casi desastrosa, fue convertirla en un complemento de la producción social” (1999: 34).

Esta cuestión adquiere contornos bien definidos y polémicos en el caso de las operarias no calificadas de la industria química y cosmética, dado que personifican a la figura del *trabajador digno* de la Argentina actual: registrado, convenionado y sindicalizado. En este universo de análisis, la yuxtaposición entre dominación capitalista y opresión de género adquiere un aspecto translúcido, diáfano.

Desde el ángulo propuesto, la “Protección de la mujer trabajadora” (tal como es conceptualizada en la Ley de Contrato de Trabajo vigente desde 1974) es pasible de ser entendida como un eufemismo, cuya productividad simbólica radica en su capacidad para naturalizar, mediante la *doxa del sexo* (Kergoat, 2003), la opresión femenina que deriva de la división sexual del trabajo en las sociedades capitalistas.

Para decirlo de otro modo, el ejercicio propuesto se asemeja a la acción de ponerse una camiseta al revés, para dejar expuestas las costuras. Supongamos que la camiseta representa a la figura trabajador “típico”² y que la confección de dicha figura invisibiliza una dimensión de la vida del obrero colectivo que se torna crucial si consideramos el clivaje del sexo, entendido como relación social, representado por las costuras.

² Con el propósito de elaborar una definición de *precariedad laboral* Wyczykier (2011) advierte que la idea de “empleo típico” se fue construyendo paralelamente al –y para dar cuenta del– concepto de “empleo atípico” o “precario”, de ahí el carácter fuertemente normativo de ambos conceptos, lo que plantea serias dificultades y requiere mayores precisiones a la hora del análisis. Desde esta perspectiva, el “empleo típico” es aquella relación laboral asalariada “normal” que brinda una seguridad ligada a la dependencia y la subordinación por la permanencia y pertenencia de los trabajadores a una rama profesional por un tiempo indeterminado, sin que ello mine las asimetrías de poder entre capital y trabajo. Se caracteriza por la seguridad y predictibilidad normativa y por configurar formas de solidaridad ligadas a los convenios colectivos y los seguros sociales.

1. Presentación del problema de investigación

En el trabajo de investigación, nos propusimos indagar que modalidades asume, y como es experimentado, el *trabajo* –entendido en un sentido amplio- por las obreras no calificadas de la industria. Junto a ello, la intención ha sido indagar en que medida las condiciones de vida y de trabajo se constituyen en factores significativos para ponderar las condiciones requeridas para organización gremial del grupo obrero femenino y el acceso de las mujeres a órganos decisivos y resolutivos en las entidades sindicales. Ello implicó adoptar una perspectiva que enfatice analíticamente la articulación entre el trabajo que realizan estas mujeres al interior de la fábrica, sus realidades domésticas y familiares, como así también reflexionar sobre la índole de su participación en las organizaciones sindicales.

Considerando estas inquietudes, el objetivo general de esta investigación es explorar como se intersectan, vinculan, articulan y/o tensionan las dimensiones laboral salarial, doméstica familiar y sindical en el caso de las obreras no calificadas de la industria de dos establecimientos de las ramas química y cosmética ubicados en el Gran Buenos Aires.

Las preguntas que guiaron el estudio fueron las siguientes:

- ¿Qué características asumen los procesos de trabajo de las operarias no calificadas de los establecimientos seleccionados?
- ¿Cómo definen las trabajadoras sus destrezas productivas y su calificación profesional?
- ¿Qué saberes ponen en juego las operarias en el proceso de trabajo? ¿Por qué no son reconocidos socialmente?
- ¿Qué relación existe entre la división técnica y la división sexual del trabajo en los establecimientos fabriles?
- ¿Cómo se vinculan las trayectorias familiares, los tiempos productivos y la organización del cuidado?
- ¿Cómo se relacionan estas dimensiones con la participación sindical?
- ¿Qué modelo de organización social del cuidado prescriben o disponen los convenios colectivos que encuadran la actividad de los grupos laborales seleccionados?
- ¿Los mecanismos de legitimación y disciplinamiento empresarios asumen un carácter sexuado?

- ¿De que manera se vinculan, articulan o tensionan estas dimensiones desde la perspectiva de las trabajadoras analizadas?

Los casos seleccionados para esta investigación tienen una particularidad: se trata de trabajadoras a tiempo completo, que están encuadradas en convenios colectivos de trabajo y afiliadas a un sindicato, que participan o han participado con compromisos e intensidades diversas en acciones reivindicativas y/o se involucran directamente con la organización sindical (como delegadas del establecimiento, congresales o directivas).

A pesar de las condiciones “decentes”³ de uso de su fuerza de trabajo, no se encuentran eximidas de estar expuestas a las penurias que enfrentan diversos colectivos de trabajadoras en condiciones más desfavorables, en lo concerniente a cargas de trabajo doméstico, cuidado de familiares o deterioro de la salud; como así tampoco de la segregación al interior del espacio productivo, que se produce puertas adentro de la fábrica.

2. Abordaje metodológico

Para llevar adelante este estudio se utilizó un abordaje de tipo cualitativo que consistió en la selección de dos casos que permiten trabajar sobre las preguntas de investigación planteadas. Este tipo de abordaje permite poner en relación e interpretar las posiciones que asumen los actores y los sentidos que otorgan a sus acciones, sin dejar de lado el contexto en el cual se desarrollan. De este modo, se indagaron prácticas individuales y colectivas, relatos y sentidos elaborados por los actores de la investigación a propósito de las mismas.

El universo de análisis está comprendido por dos colectivos de obreras manuales que comparten un conjunto de atributos y rasgos que, como intentaremos demostrar a lo largo de este trabajo, ponen de manifiesto implicancias muy significativas a la hora de indagar los modos de participación y representación sindical de las mujeres y cómo estos modos de participación se vinculan con los modelos de organización del cuidado

³ Nos referimos a la definición de “trabajo decente” insistentemente divulgada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cabe destacar que este organismo internacional ha desarrollado recientemente una intensa campaña denominada: “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente, campaña 2008-2009”.

El folleto institucional de dicha campaña puede consultarse en el sitio Web del organismo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_093672.pdf

prevalecientes en los institutos que regulan las condiciones de uso de la fuerza de trabajo, específicamente en los convenios colectivos de trabajo.

Para ello, hemos seleccionado intencionalmente los casos con el propósito de dialogar con distintas investigaciones y ensayos que resultaron un insumo fundamental para la formulación de las preguntas de investigación. Nos referimos especialmente a distintos aportes conceptuales realizados por Danielle Kergoat y Helena Hirata y resultados de investigaciones realizadas en Brasil y México.

Por otra parte, diversas contribuciones realizadas desde el enfoque de la economía del cuidado, junto a otros estudios sobre familias e inserción laboral femenina, nos permitieron descentrar la mirada del lugar de trabajo y orientarnos hacia la exploración de la vida cotidiana y las familias de las obreras.

Los vínculos, tensiones y relaciones entre ambas esferas de la vida –la laboral asalariada y la doméstica familiar- emergieron con fuerza en el transcurso del trabajo de campo. Además, las trayectorias familiares, los arreglos conyugales y la presencia de hijos pequeños cobraron una significación particular en las experiencias vitales de las trabajadoras.

La decisión de indagar las cuestiones apuntadas implicó que optemos por acotar el universo al grupo obrero femenino. Un segundo recorte fue necesario: elegimos trabajadoras vinculadas directamente a las empresas, con una antigüedad mayor a dos años, en edad reproductiva (entre 25 y 45 años) y sindicalizadas (afiliadas, activistas y/o representantes sindicales). Esto nos permitió explorar percepciones e imágenes construidas en torno a la calificación de su trabajo salvando el sesgo de la inexperiencia laboral, recabar relatos pormenorizados sobre las estrategias individuales y familiares de cuidado a lo largo de los años de trabajo en las empresas, e indagar la participación sindical atendiendo a los ciclos de vida y a los cambios en las responsabilidades familiares asumidas.

Por su parte, la selección de los establecimientos productivos respondió a otros criterios que complementan los utilizados: se eligieron dos fábricas de ramas tradicionales de la industria que presentan una participación femenina de la fuerza laboral que supera el promedio de participación femenina en la industria en nuestro país (el 18% en 2008); con una presencia en el establecimiento de mujeres jóvenes y/o en edad reproductiva significativa; ubicados en el conurbano bonaerense; en los cuales las mujeres ocupan prioritariamente puestos considerados “sin calificación”. Los procesos

de trabajo de ambas fábricas resultaron similares: *taylorizados*, en línea de producción de montaje, repetitivos, cuya cadencia se encuentra regulada de manera autoritaria.

Uno de los establecimientos productivos seleccionados es una empresa multinacional de origen norteamericano dedicada la producción y comercialización de productos cosméticos que en Argentina cuenta con dos plantas y suma alrededor de 1300 trabajadores/as que dependen directamente de ella. El trabajo de campo se concentra principalmente en un grupo de operarias de las líneas de producción de la planta de fraccionamiento y envasado ubicada en el partido de Moreno, que cuenta con alrededor de 600 trabajadores/as, mayoritariamente mujeres.

El otro establecimiento elegido está ubicado en el partido de San Martín, se dedica a la producción y envasado de adhesivos de uso industrial y doméstico. Es una empresa pequeña de origen nacional recientemente adquirida por una importante firma extranjera, que cuenta con alrededor de 100 trabajadores/as, de los cuales casi la mitad son mujeres.

El trabajo de campo se inició en octubre de 2009 y se extendió hasta julio de 2011. Se realizaron un total de veintiséis (26) entrevistas (véase detalle de las entrevistas en el cuadro I, en el Anexo I) y observaciones participantes en los hogares y ámbitos de socialización de las trabajadoras, lo que me permitió indagar sus dinámicas cotidianas. Además, se consultaron fuentes de diverso tipo, referenciadas a lo largo del texto.

En un primer momento el trabajo de campo se realizó en el marco del proyecto de investigación “Procesos de fragmentación, resistencia y articulación del colectivo de trabajadores durante la vigencia del capitalismo neoliberal argentino”⁴, contó con su financiamiento y se efectuó de forma colectiva junto otras integrantes del mismo. En el marco de dicho proyecto nos abocamos a indagar un insipiente proceso de organización gremial en el establecimiento cosmético protagonizado principalmente por las operarias de línea. Durante esa primera etapa, sistematicé información obtenida previamente, realicé entrevistas en profundidad a operarias de la rama cosmética y participé como observadora en distintas actividades extralaborales a las que fui convocada por las trabajadoras. A partir de esa primera aproximación formulé las preguntas trabajadas aquí.

Posteriormente, durante 2010, la dificultad para contactar nuevas trabajadoras

⁴ UBACYT – S6012008. Director: Paula Abal Medina. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

cosméticas dispuestas a prestar sus testimonios⁵, por un lado, y la identificación de lo hallado en otros contextos productivos, por el otro, me llevaron a tomar la decisión de incorporar un segundo caso. Fue entonces que tomé contacto con trabajadoras de la empresa química por intermedio de un dirigente sindical. Simultáneamente mantuve un contacto permanente con mis informantes clave de la empresa cosmética y continué buscando vías alternativas de acceso al campo, lo que me permitió, posteriormente, realizar nuevas entrevistas a operarias, dirigentes sindicales y profesionales de la rama cosmética y profundizar algunos ejes de trabajo.

Cabe destacar que el relevamiento de información de campo presentó algunas limitaciones: me fue denegada la posibilidad de ingresar a los establecimientos productivos y varias trabajadoras con las que mantuve contacto se negaron a prestar sus testimonios en el marco de entrevistas grabadas por temor a las posibles represalias por parte de la empresa. Para salvar la primera de las dificultades solicité a mis informantes clave descripciones detalladas de los espacios de trabajo y elaboré diversos croquis junto a ellas. Por otra parte, cuando las trabajadoras se negaron a realizar entrevistas grabadas, registré mis interacciones con ellas en notas de campo, tomadas luego de los encuentros o contactos.

El trabajo de campo se complementó con otras fuentes. Para el análisis de los modelos de cuidado inscriptos en las normas que regulan las relaciones de trabajo y sobre la participación femenina en los sindicatos (Capítulo III), se consultaron distintas leyes laborales y decretos reglamentarios, convenios colectivos y actas acuerdo de las ramas seleccionadas, información publicada en los sitios web oficiales sindicales e informes publicados por el Ministerio de Trabajo. Para el análisis de las políticas empresarias en la firma cosmética (Capítulo IV) se utilizaron distintos materiales elaborados por una de las empresas, informes de la cámara empresaria, informes corporativos, materiales de capacitación, publicaciones internas, folletería, sitios web, balances y memorias anuales, entre otros.

Es importante explicitar algunas mediaciones e implicancias de los contactos iniciales con los dos grupos seleccionados que permiten contextualizar las condiciones en las cuales fue recabada la información. El contacto inicial con las operarias cosméticas tuvo lugar a mediados de 2007 en el marco de mi participación como

⁵ En el capítulo IV se describen diversas situaciones de campo que ilustran y problematizan las singularidades de este campo de investigación.

colaboradora del Taller de Estudios Laborales (TEL)⁶. A lo largo de 2007 participé de distintas reuniones y encuentros con activistas y luego con delegadas del establecimiento junto a esta organización. Este contacto luego se amplió debido a relaciones personales y espacios de socialización compartidos con ellas. Esta “entrada” al campo implicó que otras trabajadoras me relacionaran invariablemente con el grupo que impulsaba la organización gremial en el establecimiento sin apoyo de la directiva sindical, quienes me propiciaron todos los contactos, salvo algunas excepciones⁷. Es por ello que, a mi juicio, muchos de los testimonios recabados asumieron un carácter semiclandestino y una tonalidad que podría definir como de denuncia.

Por otra parte, el contacto con las trabajadoras químicas se inició luego de una entrevista con un dirigente sindical y contó su aval, sin el cual no hubiese sido posible recabar los testimonios⁸. Las entrevistas se realizaron en primera instancia con delegadas del establecimiento y luego con otras trabajadoras que contacté a través de éstas. En este caso, advertí que los testimonios, salvo excepciones, no comprometían el desempeño de la organización sindical o de sus representantes, probablemente debido al modo en que me contacté con ellas.

En ambos casos, la homogeneidad en términos de nacionalidad y etnia; la ausencia de conflictos al interior del colectivo laboral ligados a distinciones en las condiciones de uso del uso de fuerza de trabajo (entre estables y precarios, por ejemplo), facilitaron el análisis en un primer plano de los clivajes de clase y sexo, y sus articulaciones.

Por último, se aclara que los nombres de las entrevistadas y algunas señas personales fueron modificados a fin de preservar su identidad, sin que ello signifique alterar los testimonios ni datos sustantivos para esta investigación.

3. Organización de los capítulos

La tesis está organizada en cuatro capítulos. En el capítulo I, la mirada se orienta hacia el lugar de trabajo, la fábrica, y se concentra en la labor cotidiana de las trabajadoras en las líneas de montaje desde la perspectiva de la *relación social de sexos*.

⁶ Organización no gubernamental que realiza actividades de investigación y formación sindical con colectivos laborales en proceso de organización gremial sindicalizados o no.

⁷ De forma independiente contacté a personal jerárquico y de capacitación de otras áreas de la empresa y a dirigentes sindicales.

⁸ El contacto inicial fue con delegadas del establecimiento, quienes me expresaron su disposición para realizar las entrevistas bajo la condición de que las mismas se realicen con autorización de la conducción sindical.

Desde este enfoque describimos los procesos de trabajo que las operarias realizan en cada una de las fábricas y sus rasgos específicos. Posteriormente, nos detenemos en el análisis de la “calificación” entendida como *apreciación social del valor diferencial del trabajo* y hallamos que la misma se encuentra estrechamente vinculada con la *división sexual del trabajo*, de modo que el carácter no-calificado de las tareas en las líneas de producción podría ser interpretado como un efecto de *naturalización* de destrezas productivas no reconocidas, justamente por haber sido adquiridas en el marco de una socialización sexuada. En este punto, enfatizamos las continuidades entre ambos casos, por sobre las diferencias apreciadas en la descripción de los procesos de trabajo.

En el capítulo II, descentramos la mirada del lugar de trabajo y nos desplazamos hacia el ámbito de la familia y del hogar de las trabajadoras. Acudimos a la literatura local y latinoamericana sobre familias e inserción femenina en el empleo para pensar los vínculos y articulaciones entre *arreglos laborales conyugales*, *erosión de la figura del proveedor masculino* e inserción de las mujeres en empleos a tiempo completo. Asimismo, la noción de *cuidado* nos provee de un instrumento teórico para ponderar la maternidad como dimensión significativa, lo que nos permitió situar heterogeneidades en el colectivo analizado.

A partir de relatos etnográficos reconstruimos las trayectorias familiares de algunas operarias, con especial atención a las estrategias de cuidado que despliegan las trabajadoras madres y a las consecuencias que ocasiona el régimen de trabajo en la fábrica en sus vidas cotidianas, en la organización familiar y en su salud.

En el capítulo III analizamos desde una perspectiva crítica el modelo de organización social del cuidado prescripto en la Ley de Contrato de Trabajo y dispuesto en los convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo de las obreras analizadas. Para ello retomamos estudios que analizan desde una perspectiva crítica el modelo de *conciliación entre familia y trabajo*, y otros que proponen el uso de la noción de *crisis de los cuidados* para significar el carácter inconciliable entre trabajo asalariado y cuidado no remunerado en las sociedades capitalistas contemporáneas.

Asimismo, reflexionamos respecto de algunas tesis desarrolladas por distintos estudios latinoamericanos sobre sindicalismo y género, que nos permiten ponderar los factores que asisten al *distanciamiento* de las mujeres de las organizaciones sindicales y como ello se expresa luego en la negociación paritaria. Y, de manera preliminar, reflexionamos sobre el carácter *ambivalente* que asumen las prácticas y relatos del colectivo obrero femenino estudiado.

Finalmente, en el capítulo IV, indagamos desde la perspectiva de la relación social de sexos las políticas que la firma AVON aplica sobre el colectivo laboral fabril. A diferencia de lo hallado en el caso del establecimiento químico, la sofisticación y el profundo impacto en la subjetividad de las trabajadoras que alcanzan distintos mecanismos empresarios de disciplinamiento laboral, constituye un emergente del trabajo de campo. Por ello, este capítulo se inicia con una reflexión sobre registros y notas de campo recabados en distintos momentos de la investigación que se vinculan analíticamente con distintos materiales elaborados por la empresa y testimonios de personal profesional y jerárquico que se desempeña en la firma.

Como anexo incluimos un informe sobre la evolución local y reciente de la rama cosmética y sobre la posición de la empresa AVON en Argentina que amplía la información expuesta en el capítulo IV (Anexo III).

CAPITULO I
HABILIDADES NATURALES O SABERES OMITIDOS
PROCESO DE TRABAJO Y CONSTRUCCIÓN DE LA CALIFICACIÓN

Un golpe de pulgar, un ganchito clavado, un golpe de pulgar, un ganchito clavado, pulgar, ganchito, pulgar, ganchito, un asiento terminado. Coloco otra armazón vacía. Primer golpe de pulgar, ganchito. Una mirada a la mujer stajanovista: está descontrolada, veinte minutos de trabajo y está empezando el cuarto asiento. Observo el rápido vaivén de sus manos, el gesto repetido de los dos pulgares vendados sobre dos ganchitos: clap, clap. Siento vértigo. La fábrica de asientos gira al compás de esos dos pulgares incansables. La mujer, ojos fijos en su armazón, no ve nada. Siento las manos pesadas, los pulgares me duelen: ¿cómo hace esa mujer-máquina? Trato de seguir adelante. Segundo asiento terminado, nueva armazón, ganchito. Ella va en el quinto. ¿En el quinto o en el sexto?

Robert Linhart, *De cadenas y de hombres*, 1978

La reestructuración capitalista que tuvo lugar a escala global a partir de la década de 1970 trajo aparejada profundos cambios en los procesos productivos y en la morfología del trabajo colectivo asalariado. Supuso, entre otras cuestiones, un aumento de la participación de las mujeres en la actividad productiva. Sin embargo y paradójicamente, la *globalización* creó “oportunidades de empleo para las mujeres” pero acompañadas por una flexibilización y precarización crecientes (Hirata, 2001).

Distintas investigaciones⁹ afirman que en un contexto de generalización del uso flexible de la fuerza de trabajo, las trabajadoras de la industria se concentran en ramas trabajo-intensivas, donde predominan la utilización de maquinaria obsoleta y las tareas manuales repetitivas, la precariedad laboral y pésimas condiciones en términos de impacto en la salud, acceso a la estabilidad laboral y a prestaciones sociales fundamentales (Antúnez, 2005; Carneiro Araújo, 2005). Por su parte, una extensa literatura sobre el fenómeno de las maquiladoras mexicanas asoció los procesos de internacionalización productiva con la incorporación de mujeres en empresas transnacionales situadas en países periféricos (De La O, 2006).

⁹ Pueden encontrarse estados de la cuestión sobre el desarrollo de los análisis de trabajo femenino en América Latina en particular en: García Castro, 1992; Arango, 1996 y Carneiro Araujo, 2005 y De La O, 2006. Ver las referencias en la bibliografía.

La reconversión productiva de fines de siglo XX reforzó en este sentido las desigualdades entre varones y mujeres ya existentes en el mercado de trabajo a través de múltiples formas de exclusión. Al interior de los establecimientos productivos, se intensificaron las desigualdades salariales, en las condiciones de trabajo y en el acceso a capacitación y promociones. Asimismo, las trabajadoras de la industria han sido crecientemente desplazadas a empresas tercerizadas, incluso al trabajo en talleres domiciliarios (Carneiro Araújo y Aguiar Amorin, 2004).

Algunos estudios (Carneiro Araújo y Oliveira, 2006) afirman que las transformaciones de las matrices productivas durante el auge del neoliberalismo han tenido un indiscutible sesgo de género. Si bien las innovaciones tecnológicas y organizacionales traen consigo nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, inclusive para puestos antes ocupados por varones, el empleo de mujeres representa para muchas empresas fundamentalmente una alternativa para la reducción de costos.

Para Helena Hirata (2010) las tesis de alcance universal que postulan la emergencia de un nuevo paradigma productivo alternativo y la “muerte del fordismo” han sido muy cuestionadas por distintas investigaciones empíricas que consideraron tanto la división sexual como la división internacional del trabajo. Estas investigaciones muestran como estos modelos teóricos parten de cierto arquetipo de trabajador: varón, calificado y polivalente y cómo la “especialización flexible” se aplica de manera distinta según se trate de países industrializados o de países “en vías de industrialización” y según se trate de mano de obra masculina o femenina, en otras palabras, que las tendencias hacia una mayor taylorización y su contrario, la tendencia hacia la no-taylorización varía fuertemente cuando se consideran estas variables.

Marta Roldan (1992) sostiene que cada modelo de proceso de trabajo implica una distinta lógica o racionalidad empresarial, una determinada modalidad y nivel de calificaciones técnicas requeridas al plantel de producción. Esto adquiere interés cuando se constata que la incorporación de mujeres a la industria manufacturera se asocia, por lo habitual y a nivel mundial, con la implementación del modelo *de línea* taylorista-fordista. Desde el punto de vista empresario esto se debe a que existen diferencias entre los sexos pre-existentes que tornan más redituable el empleo de mujeres en determinadas tareas: bajo costo laboral, superioridad productiva (el argumento de los dedos ágiles), presunta docilidad, paciencia y carencia de experiencia laboral. Por eso, argumenta con acierto “es pertinente una intervención feminista”, ya que la misma

conlleva el rechazo de una implantación directa de este debate en términos exclusivos de la relación capital-trabajo.

En efecto, y siguiendo el hilo argumental de Roldan, en las representaciones y conceptualizaciones habituales sobre los sistemas tayloristas/fordistas y sus variedades post, se presupone que en los mismos participarían indistintamente varones y mujeres: la tipicidad de las formas organizativas analizadas se hace con base en un universo supuestamente neutral en términos de sexo, en el que operaría, de modo exclusivo, una lógica económica y/o política de clase, “no se investiga si esta lógica, al materializarse en una sociedad previamente jerarquizada por clivajes de género, no gesta, a su vez, variedades generizadas de un mismo sistema productivo” (1992: 109).

1. El proceso de trabajo de las obreras en las líneas de producción

Para pensar que modalidad asumen los *procesos de trabajo*¹⁰ de las operarias de los dos establecimientos seleccionados hemos decidido apelar a la categoría *relación social de sexos*. El concepto de relación social de sexos fue utilizado inicialmente en la década de 1980 por las investigadoras francesas del GEDISST (Groupe de études sur la

¹⁰ Sostenemos que el *proceso de trabajo en las empresas capitalistas* es fundamentalmente un *proceso de valorización del capital* y que esto es posible en la medida en que el trabajo se subordine a la lógica de acumulación en el proceso mismo de trabajo (Marx, 2002). Entendemos que los *lugares de trabajo* constituyen un *terreno en disputa* donde trabajadores/as y empresarios se enfrentan, cooperan, despliegan ofensivas o articulan respuestas, en el marco de *relaciones verticales* de dominación/subordinación entre el capital y el trabajo marcadamente asimétricas, por una parte, y de *relaciones horizontales* de competencia, entre los capitales entre sí (Gilly, 1985) e inclusive, entre los propios trabajadores/as. Históricamente, la generalización de la utilización de la maquinaria y el desarrollo de la gran industria impactaron profundamente sobre el colectivo obrero, provocando la utilización masiva de fuerza de trabajo femenino e infantil, la prolongación de la jornada laboral y la intensificación del trabajo. En rigor, la maquinaria constituyó el medio más poderoso para acrecentar la productividad del trabajo, para reducir el tiempo socialmente necesario para la producción de una mercancía. Paradójicamente, fue también el medio más poderoso para prolongar de forma efectiva la jornada de trabajo (Marx, 2002). Con la introducción de la línea de montaje, que surge como una de las novedades industriales en la primera posguerra, se abrieron nuevas posibilidades para la racionalización de la producción. La primera de ellas consistió en asegurar la circulación de piezas mientras los obreros permanecen quietos en sus puestos de trabajo. Con esto se obtuvo una ventaja doble: se economizó en mano de obra auxiliar y se logró una regulación mecánica –autoritaria- de la cadencia del trabajo. Una segunda posibilidad se relacionó con el acceso de las mujeres a puestos antes exclusivamente masculinos (Coriat, 2008).

Sin embargo, a lo largo de la historia del capitalismo, el obrero colectivo se insubordinó permanentemente a esa fuerza exterior, y esa lucha crónica del trabajo colectivo por el control del proceso de producción impactó decididamente en las formas de organización del trabajo que se fueron introduciendo, por ensayo y error, y por ende se plasmaron en el desarrollo tecnológico. David Montgomery (1989) denominó *control obrero* –de la producción- a ese modo de lucha crónica en la vida industrial que adoptó diversas formas en respuesta a las distintas ofensivas que ejerció el capital para consumir el disciplinamiento laboral. David Harvey (1998) denominó *control del trabajo* a la disciplina impuesta a la fuerza de trabajo en función de la acumulación capitalista, que entraña en una primera instancia, cierta mezcla de represión, acostumbramiento, cooptación y cooperación.

división sociales et sexuelle du travail), principalmente por D. Kergoat y se difundió luego en diversos países como Brasil, de la mano de un conjunto nutrido de investigaciones sobre los procesos de reconversión tecnológica y organizacional de la producción y su impacto en las condiciones de trabajo de las mujeres en distintas ramas de la industria.

La virtud de esta categoría de análisis reside en su capacidad para dar cuenta de la centralidad del trabajo en el análisis social; para habilitar la consideración del carácter antagónico de las relaciones sociales entre clases y sexos y, por último, para plantear de manera explícita el vínculo inexcusable entre dominación sexuada y dominación de clase, entre división social, técnica y sexual del trabajo (García Castro, 1992).

El concepto de relación social de sexo tiene la particularidad de poner de relieve la *dimensión material* de la opresión de las mujeres: *el trabajo*. El trabajo, su organización y su división es uno de los principales objetivos y motivos de las contradictorias oposiciones que se desarrollan tanto entre las clases como entre los sexos, en el plano material y simbólico. Los conflictos que rodean al trabajo (mal pagado o sin retribución alguna) explican porque el antagonismo parece ser el eje de las relaciones sociales de sexo, cuestión que no siempre queda clara cuando se utiliza el término género. Por otro lado, el hecho de tener en cuenta en esas relaciones la dimensión sexuada pone en cuestión el conjunto de las otras categorías sociológicas que se dan como evidentes, en primer lugar el concepto mismo de clase social y el de trabajo (Pfefferkorn, 2007).

Pero además este concepto permite examinar las estrechas interacciones entre las relaciones de sexo y las relaciones de clase y no se limita a estudiarlas de forma paralela:

“Las relaciones interindividuales entre hombres y mujeres se inscriben por lo tanto en el marco de las relaciones sociales globales que estructuran las relaciones de fuerza dentro de la sociedad, relaciones de sexos y relaciones de clases. Esas relaciones se presentan como estrechamente ligadas: interactúan las unas sobre las otras y juntas estructuran el conjunto del ámbito social” (Pfefferkorn, 2007: 55)

Pfefferkorn (2007) señala que la resistencia a la hora de aceptar el concepto de relación social de sexos está ligada a la desaparición de los análisis en términos de clase social en países como Inglaterra o Francia desde fines de los años setenta. A lo largo de los ochenta y noventa, el eclipse de los estudios en términos de clase junto al

predominio internacional de la lengua inglesa facilitó la difusión y éxito del término género y mermó la suerte de su homónimo, que recuperamos en este escrito.

La noción de relación social de sexo guarda una estrecha relación con la de división sexual del trabajo. A continuación nos detenemos en estas dos definiciones para luego concentrarnos en el modo en que este enfoque impacta en la noción de *calificación*.

Para Kergoat (2003) toda relación social debe ser entendida como una tensión que recorre la sociedad, tensión que cristaliza en *retos* en torno a los cuales los seres humanos se enfrentan para producir sociedad o para reproducirla. A su vez, las relaciones sociales son múltiples y ninguna de ellas determina la totalidad del campo que estructuran: “juntas tejen una trama e impulsan su dinámica, son consustanciales” (Kergoat, 2003: 845). Son consustanciales en la medida en que resulta imposible desenmarañar las relaciones sociales que componen la matriz societal. En todo caso, es el investigador quien debe “separar” las relaciones sociales, pero es una tarea que pertenece al orden de la lógica.¹¹ A partir de esta definición general de relación social es posible explicar las especificidades de la relación social de sexo.

La relación social de sexo es de la misma índole que el resto de las relaciones sociales, aunque posee características propias: está presente en la totalidad del espacio tiempo conocido pero asume formas singulares. Implica la construcción de *grupos sexuales* (no productos de destinos biológicos sino constructos sociales) por tensión, oposición o antagonismo en torno a un reto, *el reto del trabajo*. El trabajo es la *base material* de la relación social de sexo y el *naturalismo* es la ideología de su legitimación, la “*doxa del sexo*”. Se basa ante todo en una relación jerárquica y es por ello una relación de poder y no un mero principio de clasificación.

Cabe destacar que no se trata del trabajo entendido en un sentido acotado, como trabajo asalariado, sino del trabajo como *producción del vivir*¹², en una doble acepción: en el plano *colectivo* incluye el trabajo asalariado o no, mercantil o no, formal o informal, trabajo doméstico, de cuidados corporales y afectivos; y en el plano *individual*, ya que mediante el trabajo el individuo transforma su entorno y es

¹¹ “La noción de relación social remite pues, simultáneamente, a un principio de engendramiento (las relaciones sociales producen y reproducen, a través de la mediación de los retos, las prácticas sociales; éstas influyen, a su vez, sobre las tensiones que son las relaciones sociales) y a un principio heurístico (las relaciones sociales sirven para comprender las prácticas observadas)” (Kergoat, 2003: 845)

¹² Hirata, H. y Zariffian, P. (2007) redefinen el concepto de trabajo como *producción del vivir*. Esta categoría intenta reponer en la definición de trabajo su carácter sexuado, por un lado, así como la distinción e historización de las dos vertientes de la definición de trabajo elaborada por la economía política clásica: la que se refiere a las relaciones de los seres humanos con la naturaleza y la que se refiere a las relaciones que se establecen entre los seres humanos.

transformado, produce y se produce a si mismo, lo que obliga a tomar en cuenta la subjetividad.

Como advertimos previamente, la noción de relación social de sexos es hermana de la noción de división sexual del trabajo.

Las reflexiones en torno a la división sexual del trabajo se inician en la década de 1970 bajo el impulso del movimiento feminista, momento en que proliferan un conjunto de trabajos desde las ciencias sociales que asientan las bases teóricas del concepto. Una de las primeras tesis que surgen de dichas conceptualizaciones es aquella que encuentra la base de la opresión en la enorme masa de trabajo *invisible* realizado sin remuneración por las mujeres, que tiene dos particularidades esenciales: no es un trabajo para ellas mismas, sino para otros y se realiza en nombre de la naturaleza, el amor y el deber materno.

En la actualidad existe una definición bastante aceptada de división sexual del trabajo que explica la distribución desigual de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo, los oficios y las profesiones. También hace referencia a las variaciones en el tiempo y en el espacio de esa distribución así como a la distribución desigual del trabajo doméstico entre los sexos. Sin embargo, para Daniele Kergoat y Helena Hirata (2007) este sentido corriente del término resulta insuficiente, y los estudios sobre estas temáticas deberían avanzar un paso más allá de la simple denuncia y constatación de las desigualdades entre sexos para poder demostrar su carácter sistemático. Principalmente, deberían concentrar los esfuerzos en articular la descripción de lo real con una reflexión sobre los procesos mediante los cuales las sociedades utilizan esa diferenciación para jerarquizar las actividades y con ello los sexos, en suma, para crear un sistema de géneros.

De acuerdo con estas investigadoras, desde el nacimiento del concepto de división sexual del trabajo existen dos formas predominantes de pensar la división sexual del trabajo: los análisis centrados en constatar las desigualdades entre varones y mujeres y en los modos de disminuir dichas desigualdades (por ejemplo la noción actual de “conciliación”); y los análisis que procuran desmontar los mecanismos que producen esas diferencias y comprender la naturaleza del sistema que da origen a ellas.

En este último sentido, la división sexual del trabajo puede ser definida como la forma de división del trabajo que surge de la relación social de sexo, y es al mismo tiempo un factor prioritario para la sobrevivencia de dicha relación. La misma, tiene como característica la designación prioritaria de los varones en la esfera productiva y de

las mujeres en la esfera reproductiva. Y, simultáneamente, la apropiación de los varones de las funciones con mayor valor social: políticas, religiosas, militares, entre otras.

La especificidad del concepto de división sexual del trabajo está fundada en dos principios organizadores: un *principio de separación* –existen trabajos de hombres y trabajos de mujeres- y un *principio jerárquico* –los trabajos de hombres valen más que los trabajos de mujeres-. Estos principios son válidos para todas las sociedades conocidas en tiempo y espacio y son aplicados mediante un proceso específico de legitimación: la *ideología naturalista*, que reduce el género al sexo biológico, y las prácticas sociales a papeles sociales sexuales que se que se remiten y fundan en un destino natural de la especie. Lejos de ser una relación social inmutable, ostenta una enorme plasticidad y sus expresiones concretas varían en el tiempo y el espacio, tal como ha sido documentado por la antropología y la historia.

A continuación nos abocaremos a describir los procesos de trabajo en cada uno de los establecimientos seleccionados. Posteriormente, nos centraremos en el análisis de la construcción social de la calificación profesional desde la perspectiva propuesta, atendiendo a los rasgos comunes emergentes en ambos casos de estudio.

1.1. Las operarias de Cosméticos Avon SACI

Vos entrabas a la fábrica y arriba donde estaba el encargado, tenías una oficina de vidrio donde el encargado te estaba viendo, mirando todo, como si fuera una cárcel (Entrevista realizada a ex operaria cosmética de sector envasado de 39 años. Moreno, noviembre de 2009)

Avon es la mayor empresa multinacional destinada a la producción y venta de cosméticos a través del sistema de “venta directa”. Se encuentra entre las primeras cinco empresas de la rama en el mundo y comercializa una porción considerable de su producción en América Latina.

Un estudio señala que en el año 2002, a nivel mundial y en términos de facturación, esta empresa se encontraba en el quinto lugar entre las más grandes, con una participación del 4.7% en la facturación total de la actividad. Un ranking anual de las mayores corporaciones de Estados Unidos –Fortune 500-, coloca a esta corporación en el puesto N° 228, y en el 4° lugar en la categoría “Del hogar y productos personales” en

el año 2010¹³. En América Latina cuenta con plantas industriales en México, Brasil y Argentina, conforme a la información obtenida para este escrito.

Su modalidad de comercialización prioritaria, a diferencias de las otras empresas más grandes de este rubro, es la “venta directa”, metodología de comercialización habitual en empresas de menor porte mediante un verdadero ejército de cientos de miles de “revendedoras independientes” con quienes mantiene una relación laboral *negada* (La Rocca, 2011). Para el año 2010, la WFDSA (World Federation of Direct Selling Associations)¹⁴ calcula que en Argentina hay alrededor de 730.000 revendedoras, de las cuales, según estimaciones obtenidas en entrevistas con personal calificado de la empresa, alrededor de 450.000 pertenecen a la firma Avon¹⁵. Esto coloca a esta transnacional en una situación particular en relación con sus competidoras directas, posicionándose en un liderazgo indiscutido.

Su filial local, Cosméticos Avon SACI se asentó en nuestro país en la década del setenta del siglo pasado. Su producción se comercializa en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay. Un estudio que analiza los estados contables de esta empresa entre 2003 y 2009 arroja que las ganancias netas acumuladas (luego del pago de impuestos) a lo largo de esos años alcanza los 434 millones de pesos, una rentabilidad promedio del mismo período es del 49% y transferencias a la casa matriz en concepto de regalías acumuladas también para el mismo período por casi 74 millones de dólares (La Rocca, 2011).

Esta empresa integra varias secretarías de la Comisión Directiva de la Cámara Argentina de la Industria de Cosmética y Perfumería (CAPA) y se encuentra asociada a la Cámara Argentina de Venta Directa (CAVEDI). Su nutrida presencia en las entidades patronales se replica en el Sindicato de Trabajadores Perfumistas (STP), cuya comisión directiva está integrada por varios representantes sindicales provenientes de Avon.

Actualmente, esta empresa cuenta con dos plantas de producción ubicadas en los partidos de San Fernando y Moreno, provincia de Buenos Aires, en las cuales se desempeñan alrededor de 1300 trabajadores vinculados directamente a la empresa, a los

¹³ Información extraída del sitio Web: <http://money.cnn.com/magazines/fortune/> el 17/8/2011

¹⁴ Sin demasiada sorpresa, en su sitio Web puede constatarse que Andrea Jung, Presidente de Avon Products Inc., es actualmente la presidente del Consejo General de esta entidad.

¹⁵ Esta estimación se realizó en 2010 en base a una entrevista con una integrante del equipo de capacitación de la fuerza de venta de la siguiente forma: cada “gerente zonal” tiene a su cargo un mínimo de 30 “Líderes de revendedoras” y cada líder de revendedoras reporta por un mínimo de 100 “revendedoras”. Teniendo en cuenta que las “gerentas zonales” son 150, se multiplicó el número de gerentas zonales por el número de líderes y luego por el número de revendedoras por líder.

que deben sumarse aquellos que se desempeñan en empresas tercerizadas¹⁶, eventuales¹⁷, “proveedores independientes”¹⁸ y, especialmente, la “fuerza de venta” o “revendedoras”. Entre los trabajadores vinculados a la empresa deben distinguirse dos grupos: aquellos encuadrados en el convenio colectivo perfumista y aquellos cuyas modalidades de contratación son pautadas con la patronal de manera individual. En esta última situación se encuentra la mayoría del personal administrativo y otras áreas dedicadas a tareas no manuales, el personal jerárquico, el personal de limpieza, comedor y seguridad, entre otros. Cabe destacar que ambas plantas cuentan con delegados gremiales desde hace al menos dos décadas.

En la planta de San Fernando se concentra gran parte del personal administrativo, las áreas de estimación de ventas, marketing, entre otras; pero fundamentalmente se dedica a la distribución y logística, que en esta firma adquiere una importancia singular debido a la utilización del sistema de venta directa.

La segunda planta está situada en el partido de Moreno y se dedica a la elaboración, fraccionamiento y envasado de los productos. Alberga a alrededor de 600 trabajadores, en su mayoría mujeres que se desempeñan fundamentalmente en las veintiocho líneas de montaje situadas en el sector de envasado. La jornada laboral tiene una duración 42 horas y 1/2 semanales, pero es muy habitual que se extienda a través de la realización de horas extras, especialmente los fines de semana. La planta funciona en tres turnos fijos, siendo el nocturno el de menor concurrencia de trabajadores. Las trabajadoras entrevistadas revistan en la categoría “operario B” fijada por el convenio colectivo perfumista. Al inicio de 2012 y de acuerdo con la grilla salarial publicada en el sitio web oficial del STP, las operarias perciben un salario inicial de pesos 4310. Con cinco años de antigüedad, el salario alcanza los 4579 pesos, a los que deben sumarse distintos adicionales acordados con la empresa.

El establecimiento ocupa un predio de tamaño semejante a media manzana. En ese espacio se distribuye la planta propiamente dicha, el estacionamiento para el personal, el galpón-taller de mantenimiento, una plataforma de ingreso y egreso de camiones, el

¹⁶ De acuerdo a los testimonios recabados, es habitual que la empresa tercerice parte de su producción. De hecho, la tercerización es una forma de neutralizar la efectividad de medidas de fuerza realizadas en los establecimientos, específicamente de aquello que los trabajadores denominan “quite de colaboración”, esto es, la abstención de realizar horas extras los fines de semana.

¹⁷ Los datos sobre el porcentaje de los costos de producción destinado a empleo y específicamente a la contratación de empleo temporario pueden verse en La Rocca (2011).

¹⁸ Según información extraída de entrevistas con personal de la empresa, los proveedores independientes son profesionales que trabajan muchas veces desde sus domicilios realizando tareas de mantenimiento informático, diseño, capacitaciones, comunicación institucional, entre otros.

sector de calderas y la denominada “boutique de la Fundación”. Las vías de acceso y egreso del personal se encuentran claramente delimitados, al igual que están estrictamente pautados los momentos de desplazamiento de trabajadores/as. Las trabajadoras (que constituyen una mayoría indiscutida, según los testimonios recabados superan el 80% del personal del establecimiento) ingresan y egresan simultáneamente, y su peregrinar está organizado de tal modo que no deban cruzarse las del turno mañana con las del turno tarde. Estas últimas encuentran sus asientos literalmente calientes, ya que sólo quince minutos separan una jornada de la otra (ver croquis 1 en Anexo II).

El edificio central de la empresa se distribuye en dos pisos. En la planta baja del mismo se encuentran: el hall de ingreso, las oficinas del personal jerárquico y administrativo, las oficinas de los supervisores, las encargadas de línea y sus ayudantes, el depósito, el laboratorio, el comedor, baños y vestuarios y, en el centro ocupando la mayor extensión y rodeado por el resto de los componentes, el envasado de cosméticos (ver croquis 2 en Anexo II).

Al interior del envasado de la planta baja se distribuyen paralelamente las líneas de producción de *emulsiones, rolones, cremas y líquidos*, que pueden ser observadas nítidamente desde las oficinas de los supervisores/as y encargadas, completamente vidriadas. El espacio entre línea y línea no supera los dos metros, mientras que su extensión varía de acuerdo a la especialidad de la máquina. En una de las paredes laterales, la que coincide con el extremo de las líneas de las cuales egresan los productos ya terminados y con el ingreso al sector del depósito, se reservó un espacio para la circulación del personal (exclusivamente masculino) destinado a estibar las cajas de productos envasados (ver croquis 2 y 4 en el Anexo II).

En el primer piso de las instalaciones se encuentran los sectores de: moldeo, procesos y la segunda parte del envasado, junto a baños y vestuarios. En la planta alta del envasado se encuentran las líneas de: *labiales, cremas y aceites para el cabello, máscaras de pestañas* y junto a ellas una línea de menor tamaño denominada “*pouchera*” que envasa productos en pequeños sobres plásticos¹⁹ (ver croquis 3 en el Anexo II).

A lo largo de las diferentes líneas se acomodan las trabajadoras en sus puestos. De acuerdo con las características del producto a envasar, en cada línea se encuentran las

¹⁹ De acuerdo a los testimonios recogidos, las líneas de la planta baja son las más *pesadas*, requieren mayor esfuerzo, especialmente aquellas que envasan en productos “líquidos” en envases de vidrio; mientras que las líneas de arriba son más *livianas*, con excepción de las viejas líneas de labiales, donde aun se realiza manualmente el *flameo*.

trabajadoras que *mandan, tapan, ponen bomba, flamean, etiquetan, estuchan* y, por último, las que *embalan*²⁰ (ver croquis 4 y 5 en el Anexo II). Cada una de estas tareas consiste en la realización de dos o tres movimientos repetitivos al ritmo dispuesto por la máquina y una inspección ocular permanente. Las operarias son las responsables de identificar los productos fallados en la línea: deben verificar el contenido de los envases, su apariencia, el estado de las etiquetas, entre otras tareas.

Las trabajadoras rotan cada dos horas, pero siempre dentro de la misma línea o *mini-fábrica*²¹. Mientras tanto no se desplazan de sus lugares, salvo en los momentos de descanso pautados. Las máquinas transportan los productos de forma automática, a través de las líneas, ellas se limitan a repetir sin cesar el movimiento simple correspondiente a su puesto.

De acuerdo a la naturaleza del producto, las trabajadoras envasan entre 60 y 90 productos por minutos. En algunas pocas líneas, las más nuevas, llegan a envasar entre 90 y 120 productos por minuto. A esas líneas son destinadas las trabajadoras más jóvenes y con menor antigüedad.

Mientras los objetos de trabajo circulan, ellas permanecen en sus lugares bajo la mirada permanente de numerosas cámaras distribuidas por toda la planta, o de las encargadas que circulan por las líneas o bien de los propios supervisores, a través del cristal que divide sus oficinas del envasado.

²⁰ Los términos designados son los que utilizan las operarias. En rigor, ninguna de estas tareas requiere una capacitación particular y todas saben ocupar los distintos lugares. *Mandar* es simplemente colocar los frascos y envases en el extremo de la línea, sin capacidad de controlar o calibrar su velocidad; *poner bomba* es aplicar en frascos de vidrio un dispositivo vaporizador; *flamear* es estilizar la apariencia de los labiales manualmente sobre un mechero; *estuchar y/o xelofonar* es meter los envases en sus cajas y colocarles un celofán; *embalar* es colocar los productos terminados en cajas al final de cada línea.

²¹ Hasta el 2009 no existían las mini-fábricas. La política empresaria consistía en que las propias trabajadoras elegían diariamente su puesto y tarea en las líneas. Las que llegaban más temprano reservaban para sí y sus allegadas los “mejores lugares”. Luego de una serie de reclamos colectivos relacionados con la propagación de enfermedades producidas por el trabajo repetitivo que culminó con la intervención de la comisión interna gremial y la realización de medidas de fuerza en el establecimiento durante los meses de julio y agosto de 2009 y la sustitución del gerente de la planta, la empresa implementó el sistema de mini-fábricas y la “gimnasia laboral”. Desde entonces, cada trabajadora está asignada a una mini-fábrica, al interior de la cual se rota en los distintos “puestos”. El sistema de minifábricas implica la estipulación de objetivos, gratificaciones y sanciones grupales. Las entrevistadas expresan haber participado en diversas capacitaciones en las cuales se insiste en que las otras “mini-fábricas” deben ser consideradas como “clientes”. Esto ha generado múltiples conflictos entre los grupos que integran las distintas líneas. Cuando se indaga sobre los cambios reales que ha generado el nuevo sistema, se verifica que estos son muy limitados. La cadena de mando no se ha modificado. Al igual que antes, las operarias son supervisadas por las Encargadas o sus auxiliares, que a su vez reportan al Supervisor del sector. Se reproduce en buena medida la división de sectores previa en la planta de acuerdo al tipo de producto que envasa cada línea. En cuanto a las tareas, éstas tampoco se han modificado.

No ocurre lo mismo con el sector de depósito y menos aún con el sector de mantenimiento (ubicado por fuera de esta edificación), donde trabajan gran parte de sus compañeros varones. El canal de comunicación entre estos sectores y el envasado se realiza fundamentalmente a través de los *chicos de línea*²², en ocasión de algún desperfecto técnico, cuando se acercan los mecánicos o bien en el comedor, cuando se reúnen para comer. En otras palabras, la disposición espacial en este establecimiento adquiere un rasgo *sexuado* que, como veremos en otra parte de este trabajo, pone de manifiesto una singularidad de las políticas implementadas por esta empresa.

La intensidad del trabajo en las líneas es un motivo habitual de tensiones en la planta que se expresa de múltiples maneras y que ha originado diversos reclamos colectivos espontáneos, inclusive la intervención de la comisión interna²³. Para las operarias, que desconocen el funcionamiento de la maquinaria, el aumento de la intensidad del trabajo se hace inteligible en términos de cantidad de movimientos por minuto.

Hemos identificado dos maneras de intensificar el trabajo en la línea. La primera de ellas consiste simplemente en el aumento de la velocidad de la máquina. La segunda es “*sacar chicas de la línea*”, lo que significa literalmente hacer funcionar una línea con menos operarias de las requeridas:

Es una línea como desde allá, todas laburan digamos, yo hago esto y ella tiene que hacer eso. Si ella se va ¡¡yo tengo que hacer esto y esto!! (*hace gestos que imitan los movimientos que hace cada una alternativamente y luego gestos para mostrar como debe realizar ambos movimientos simultáneamente*). (Entrevista a operaria cosmética de sector envasado de 30 años. Moreno, diciembre de 2009)

Esta última modalidad tiene una variante: las operarias de cada línea organizan de forma autónoma la distribución de los descansos pautados, lo hacen en pequeños grupos para “*tomar unos mates en el vestuario*” mientras que el resto permanece en la línea cubriendo los puestos de las ausentes, a costa de su salud:

Las líneas de líquido para mí son las peores, y las de crema. Ahí tapan cuatro, pero eso es complicación de las chicas a veces, porque hay una línea de crema en la que tapan 4 y se van al baño 2, entonces, donde tapan 4, tapan 2 durante media hora. Las chicas que están ahí, entre ellas se organizan

²² Ellos, en su mayoría muy jóvenes y con contratos eventuales, estiban las cajas con los productos terminados en zorras manuales y/o motorizadas desde las líneas hasta el sector de depósito.

²³ He trabajado los conflictos originados por la velocidad de las líneas y la intervención de la comisión interna para controlar la velocidad de las líneas junto a otras colegas en Gorban, Anigstein, Wyzcykier, González (2011).

así. Y no se dan cuenta que se están haciendo mierda (Entrevista a ex operaria cosmética de sector envasado de 31 años. Moreno, mayo de 2011)

La presión de los jefes, supervisores y encargadas para alcanzar los “objetivos de productividad” establecidos desde la dirección de la empresa en muchas oportunidades alienta el frenetismo en la planta y multiplica los riesgos de accidentes con las máquinas:

¡Una vez vi una que se armó un quilombo! ¡hasta las bolas con subir la producción! Claro, las pibas ponen todo, sacan los automáticos ¿viste el corte de luz de tu casa? Bueno, ese que lo sacas, para que no se corte la luz a cada rato y vos el desperfecto lo tenés igual ¿entendés que pasa? La máquina seguía andando y vos la parabas, la parabas y no paraba. ¡La seguridad! la seguridad que puede tener una máquina para que pare. Entonces vos la apretás y deja de tener la seguridad. Y sigue andando. Un compañero un día hizo eso porque rompían tanto las pelotas con el tema de la producción. (Entrevista a operaria cosmética del sector envasado de 36 años. Paso del Rey, diciembre de 2009)

Como advertimos en los testimonios, la velocidad de la línea tiene como consecuencia la vulneración sistemática de las medidas de seguridad en la planta. Otro tipo de práctica riesgosa habitual es la de limpiar o arreglar las máquinas en movimiento:

Yo a la tarde trabajaba en emulsiones, estaba en una línea fija poniendo rolon, yo estaba tiki, tiki, tiki, y controlando que no se traben las máquinas que estaban a lo largo la línea y estaba con mi compañera que me ayudaba al lado, charlando. Muchas veces se volcaba el rolon, toda la línea llena de rolon, la rueda gira así, y mi amiga limpiando con el alcohol (hace un gesto para indicar que su compañera limpiaba con la máquina en movimiento). A veces venían lavadores a limpiar, pero, de acá a que venga un lavador, hacíamos más rápido nosotras, y era contarnos el problema del día, chusmeando, bla, bla bla. Se te pasaba volando el día (Entrevista a ex operaria cosmética de sector envasado de 31 años. Moreno, mayo de 2011).

Asimismo, la fijación autoritaria de la cadencia del trabajo implicada en la producción en líneas de montaje (Coriat, 2008) y el carácter repetitivo de las tareas provocan sufrimiento psíquico y una experiencia de extrañamiento con los objetos de trabajo, las máquinas. Esta característica de los procesos de trabajo en línea contribuye a aumentar las conductas de riesgo, algunos testimonios ponen esto de manifiesto. Un ejemplo puede observarse en el siguiente extracto de entrevista, en el cual la operaria

intenta explicar el propósito de la implementación de la rotación en distintos puestos de una línea durante cada jornada:

Por lo general son tareas repetitivas, pero la idea de ellos es que no te transformen en una máquina

¿La idea de quiénes?

De los que pensaron eso, de los de ingeniería, o de no sé quién. Pero no sirvió para nada porque no se le mete en la cabeza ni a los encargados. Para mí estaba bien la idea esa de rotar, porque ocho horas terminas siendo parte de la máquina. Si estás en la engrimpadora, la máquina es de *líquido* y estas con esa maquina: viene el perfume así y metes y sacas, metes y sacas (hace gestos con los brazos y manos imitando el movimiento que realiza). Una vez que aprendes eso, lo puedes hacer con los ojos cerrados, haces todo tac-tac-tac. Y te metes con la máquina, no le prestas atención, y no puedes evitar el accidente. La idea de ellos era eso, creo, que uno no termine siendo parte de la máquina, y estar tiqui, tiqui, tiqui. Entonces cada dos horas te despejabas y estabas haciendo otra cosa. No lo entendieron muchos... (Entrevista a ex operaria cosmética de sector envasado de 31 años. Moreno, mayo de 2011)

Estas representaciones acerca de las máquinas y sus posibilidades se ven en buena medida ratificadas cada vez que una máquina nueva es introducida para reemplazar el trabajo de las operarias. Identificamos al menos tres fenómenos relacionados con la introducción de máquinas nuevas en la planta de envasado cosmética. En primer lugar, las máquinas nuevas casi siempre reemplazan trabajadoras, lo cual genera gran temor a perder la fuente de trabajo.

En segundo lugar, en algunos casos, la introducción de nuevas máquinas, además de reemplazar el trabajo de las operarias, las sustituye por operarios varones, como sucedió por ejemplo, cuando se introdujo una nueva máquina automática de *rolones* (en la línea de envasado de desodorantes), lo que implicó fundamentalmente dos procesos concomitantes: la eliminación de puestos de trabajo y conjuntamente su masculinización:

Esta máquina es específica, porque acá la manejan toda los pibes, el pibe pone los potes y embala lo que saca. Porque hay cajas que tienen que poner, no hay nadie casi ¿entendés?. Lo que pasa es que esta máquina es automática toda, la misma maquina va acomodando los frasquitos, las otras no, hay que ver la posición, porque esta es nueva. Lo hace todo la máquina, está todo automatizado. (Entrevista a operaria cosmética del sector envasado de 36 años. Paso del Rey, julio de 2010)

En tercer lugar, encontramos que hay máquinas nuevas importadas que son operadas con bastante desconocimiento y allí donde en teoría todo lo hace la máquina automáticamente, las trabajadoras siguen prestando sus manos. En el extracto de

entrevista que transcribimos a continuación se relata un episodio con la nueva máquina de *labiales*. En este relato se pone de manifiesto cierta ambigüedad relativa al control del ritmo de trabajo por parte de las trabajadoras que advertimos en diversas oportunidades en los testimonios:

Esa máquina nueva era para que no haya mujeres trabajando y estábamos todas trabajando. No había botón de emergencia. Se supone que era una máquina totalmente automática. ¿Qué paso que no funciona? ¡Como siempre! faltaban cosas y tenían que trabajar chicas. Entonces había 10 chicas trabajando ahí y no tenía botón de emergencia. Había un botón, pero no se podía tocar y no se podía tocar, ¿por qué?, porque no se sabía como hacer para que arranque de vuelta. Yo estaba trabajando con una amiga: yo estaba de un lado, ella estaba del otro. Ella ponía el mecanismo, yo ponía las tapas y la línea venía muy rápido, hizo este movimiento así (*pasa el brazo por encima de la mesa para ilustrar el movimiento*), se le engancho el guardapolvo y fue mínimo, yo buscando el botón de emergencia y salta la encargada diciendo, “¡No!, ¡no lo toques! ¡No se puede tocar, no se puede tocar!”, “pero se engancho una chica” le digo. Por suerte, Moni se pudo desenganchar. (Entrevista a ex operaria cosmética de sector envasado de 31 años. Moreno, mayo de 2011).

En suma, el carácter repetitivo de las tareas realizadas y las posturas corporales requeridas impactan de manera notoriamente negativa en la salud de las operarias, razón por la cual, muchas de ellas padecen distintas enfermedades y malestares. Por su frecuencia, sobresalen la tendinitis, la epicondilitis y la cervicalgia. Asimismo, la presión permanente para alcanzar los objetivos de productividad y el aumento de la velocidad multiplican los riesgos de accidentes y tienen un efecto pernicioso en la salud psíquica del colectivo laboral. Luego de varios años de labor en esta empresa, el desgaste físico, el deterioro de la salud y el sufrimiento psíquico experimentado, afectan profundamente la vida cotidiana de estas mujeres y cobra visibilidad de una manera dramática en el ámbito familiar, como veremos en el próximo capítulo.

1.2. .El caso de Anaeróbicos SRL

Anaeróbicos SRL es una empresa dedicada a la producción de cianoacrilatos, trabas anaeróbicas para piezas mecánicas, aceites lubricantes penetrantes para uso industrial y adhesivos y selladores para uso doméstico. Además se dedica a la comercialización de distintos productos adhesivos, marcadores y de mantenimiento automotriz e industrial importados.

En Argentina cuenta con dos plantas. Una de ellas, ubicada en la provincia de San Luis, cuenta con alrededor de 15 trabajadores varones²⁴ y se dedica principalmente a la elaboración y procesamiento de las materias primas. La segunda planta, situada en la ciudad de San Martín, provincia de Buenos Aires, cuenta con casi 100 trabajadores (48 de éstos son mujeres). Allí se producen tubos colapsables de aluminio, se fraccionan y envasan las materias primas, se almacena y distribuye la producción. Esta empresa comercializa gran parte de sus productos a través de marcas de terceros y/o a granel. De acuerdo a lo indicado en su sitio Web oficial, Anaeróbicos S.A. exporta el 50% de su producción, principalmente en el ámbito del MERCOSUR, pero también al resto de América Latina, Estados Unidos, Europa y Asia.

Anaeróbicos inicio sus actividades en 1972, siendo una pequeña empresa familiar de capitales nacionales. En diciembre de 2007 fue adquirida por la transnacional de origen norteamericano Illinois Tool Works Inc. (ITW) e integra el grupo ITW Performance Polymers & Fluids, con presencia en cincuenta y dos países. Los testimonios coinciden en que el cambio de dueños implicó modificaciones en la organización del trabajo en la planta: la incorporación de nuevas máquinas que requieren menos puestos de trabajo, la masculinización de algunos puestos, cambios en las medidas de seguridad y el control de calidad y, especialmente, *“mucha presión con el tema de la productividad”*. Asimismo, la nueva firma ha realizado actividades de capacitación para los *maquinistas* (técnicos mecánicos, exclusivamente varones), de las cuales han sido excluidas las operarias por pertenecer a las categorías profesionales inferiores.

Por otra parte, esta empresa se encuentra asociada a la Cámara de la Industria Química y Petroquímica de Argentina (CIQyP) junto a otras empresas pequeñas y medianas que conviven con un grupo más reducido de firmas de mayor envergadura como por ejemplo Atanor S.A.; Monsanto Argentina S.A.; Petrobras Argentina S.A.; YPF; entre otras.

Los trabajadores/as de la planta de San Martín, donde se desempeñan las operarias entrevistadas, están encuadrados en el convenio colectivo N° 564/09 firmado entre la mencionada cámara y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina (FESTIQyPRA). Buena parte del personal del sector operativo²⁵ se encuentra afiliado al Sindicato del Personal de

²⁴ De acuerdo al testimonio de una delegada de la planta de San Martín.

²⁵ Según el testimonio de delegadas del establecimiento, casi la totalidad del personal que se desempeña en el sector operativo de la planta. Como suele ocurrir en muchas otras empresas de esta y otras ramas de

Industrias Químicas y Petroquímicas de la Ciudad de Buenos Aires y Zonas Adyacentes (SPIQyP) y desde 2007 cuentan con representantes femeninos directos en el establecimiento (delegadas).

La planta funciona en dos turnos, el primero se extiende desde las 5.20 a 14.20 hs. y el segundo desde las 14.10 a 23.10 hs. El personal rota semanalmente en ambos turnos²⁶. A lo largo de las nueve horas que dura la jornada, se distribuyen dos descansos: diez minutos destinados a la merienda o desayuno y otros treinta minutos para almuerzo o cena. Cabe destacar que el establecimiento cuenta con un espacio denominado “comedor”²⁷, pero no provee a sus empleados de alimentos. De acuerdo con los testimonios recabados, las operarias cenan o almuerzan en sus domicilios y utilizan los descansos para “*tomar mate con galletitas*”.

Las trabajadoras entrevistadas revistan, en su mayoría, en la categoría ocupacional “químico A1” fijada en el convenio colectivo de la rama. Al inicio de 2012 y de acuerdo con la grilla salarial publicada en el sitio web oficial del SPIQyP, las operarias perciben un salario inicial de pesos 4103. Con cinco años de antigüedad, el salario alcanza los 4313 pesos. Una trabajadora con cinco años de antigüedad y título secundario percibe en la actualidad un salario de 5.176 pesos, a los que deben sumarse un 18% por rotación (que lleva su salario a 6107 pesos) y distintos adicionales acordados con la empresa.

La planta se encuentra compuesta por tres sectores: *Línea* o *Envasado* (donde se fraccionan y envasan los productos), TUBEX (donde se fabrican los tubos de aluminio) y depósito. En el depósito se desempeñan ocho trabajadores varones por turno cuya tarea consiste en armar los pedidos y despacharlos a los fletes.

El sector de Envasado se encuentra a su vez sub-dividido en distintas áreas: el sector de las *bateas* y *envasado* (donde se fraccionan y envasan parte de los productos); el sector de *blister* donde con máquinas embaladoras se envasan los productos en pomos y frascos y luego se *estuchan* (se colocan adentro de cajas). Por último, se encuentra la cabina de *Siano* (compartimento aislado del resto de las máquinas, completamente

la industria, las condiciones de trabajo del personal de seguridad y de limpieza así como del personal jerárquico o administrativo y el personal del laboratorio de investigación y desarrollo son pautadas individualmente, ellos componen el conjunto de los denominados “fuera de convenio”. Esto no ha sido motivo de acciones o cuestionamiento por parte de la comisión gremial interna hasta el momento: “Estamos todos bajo convenio. Salvo la gente de laboratorio que se les dijo que no están convencionados, pero en realidad sí. Pero como son poca gente, digamos, son 4 personas, ellos mismos tampoco quieren. De hecho los aumentos de las paritarias a ellos no les llegan” (entrevista a delegada, 31 años. San Martín, marzo de 2011).

²⁶ Con excepción del sector denominado TUBEX, que cuenta con tres turnos también rotativos.

²⁷ Pude observar en fotos que me mostró una de las entrevistadas que el “comedor” consiste en una habitación pequeña sin ventanas al exterior ocupada casi en su totalidad por una mesa y sillas plásticas.

vidriado, donde se desempeñan dos operarios) donde se envasa adhesivos instantáneos que requieren refrigeración permanente.

En los dos primeros sub-sectores del envasado se desempeña personal femenino, no ocurre lo mismo con la cabina de Siano. Salvo en casos excepcionales, las operarias ocupan alternativamente los distintos puestos de su sector, de acuerdo a la planificación diaria de la producción.

La masculinización de los puestos de la cabina de Siano es reciente. Una de las delegadas entrevistadas se desempeñó junto a otra compañera durante cuatro años en la cabina de Siano. Ambas fueron automáticamente removidas de esos puestos cuando ella comenzó a ejercer la representación gremial del establecimiento, en 2007. Según relata, la incorporación de varones en esos puestos implicó una categorización superior de los mismos y la adición de nuevas tareas auxiliares:

Las mujeres manejaban esa cabina hasta que se empezaron a pagar las categorías. Cuando se empezó a pagar la categoría a los hombres sacaron a las mujeres. Y eso ocurrió cuando nosotras empezamos como delegadas (Entrevista a operaria y delegada de 31 años. San Martín, marzo de 2011).

En el sector TUBEX también se incorporaron varones en puestos tradicionalmente ocupados por mujeres, aunque sin relación alguna con la composición de la comisión interna, lo que resulta un indicio de que la masculinización de algunos puestos de trabajo es una política empresaria que, según se desprende de los testimonios, se originó con el cambio de dueños a fines de 2007. Este sector, en el cual se elaboran tubos colapsables de aluminio, cuenta con tres líneas de producción, en las que se desempeñan alrededor de doce operarias por turno acompañadas, en cada una de las líneas, por un *maquinista* (técnico, varón, de categoría profesional superior).

A lo largo de este proceso, los tubos de aluminio salen de una prensa, se pintan, pasan por un horno de recocido, luego pasan por una esmaltadora y finalmente son embalados y transportados hacia el sector de línea. En este sector las trabajadoras están expuestas a mayores riesgos químicos debido a que no pueden realizar correctamente su trabajo si utilizan los elementos de seguridad personal requeridos (principalmente guantes y protectores de ojos), lo que ha ocasionado que muchas de ellas padezcan enfermedades en la piel, la más frecuente es la dermatitis. Asimismo, las delegadas han advertido otro fenómeno que les preocupa, aunque no han iniciado ninguna acción para comprobar sus sospechas:

Las chicas que no tienen hijos mayormente es porque no pueden. Tenemos casos de chicas que no pueden tener hijos. Nunca se hizo una investigación si es por un tema de la empresa, pero coincide en que son del mismo sector, TUBEX. La mayoría de las chicas que llevaron adelante embarazos en el sector de tubex, los chicos tienen problemas de bronquios. También ellas se bancaron el embarazo desde el primer día hasta el último, y en el sector. Fue en el momento en que se trabajaba mucho con el tolueno, ahora desde que se hizo multinacional cambiaron el producto, pero no tiene la misma efectividad que el tolueno (entrevista con operaria y delegada, 39 años. San Martín, marzo de 2011)

Imprudencias tales como no usar los elementos de seguridad reglamentarios guardan una estrecha relación con la presión que ejercen sus superiores para alcanzar los objetivos de productividad:

El objetivo de productividad no está establecido, no está escrito, pero se sabe que la máquina hace 8.000 unidades por turno, si vos hiciste 2.000 entonces tenés que justificar por qué. Si el supervisor está con ganas de hacer mucha producción porque se lo están exigiendo por ahí viene, capaz te tocan un poquito y apura la máquina y la que está ahí tiene que ir al ritmo (Entrevista a operaria química de línea de producción de 31 años. San Martín, marzo de 2011)

Al igual que en el caso de Avon, las características que asumen los procesos de trabajo en la línea y la proliferación de “conductas imprudentes” –en rigor, responder frenéticamente a la presión de los superiores- multiplican los riesgos a los cuales se encuentran expuestas las trabajadoras²⁸, como puede apreciarse en el siguiente extracto de entrevista:

Sale del horno, lo pone en la esmaltadora con rodillos que los pinta y la compañera va sacando los pomos. Y claro, los pomos sin secar todavía y **no se pueden trabajar con guantes porque los picos son unas cánulas, que son muy finitas, entonces no llegas a tiempo**. Lo agarras de la rosca. De la punta del pomo y eso va a una máquina de secado, de la misma cadena baja a la litografía, que es donde están las impresiones y esta la compañera que también va pintando el pomo en la litografía, eso vuelve al horno. Después bajan y van a una tapadora; y **vos tenes que ver que los pomos caigan derechos**, de ahí salen tapados y vas embalando en una cajita. **Una de las cosas de las chicas es que tienen que armar y**

²⁸ Al igual que en la planta de envasado de Avon, desde 2007 la empresa ha colocado en la entrada del establecimiento, donde fichan los trabajadores un panel contador de accidentes que cada 160 días sin accidentes vuelve a cero. Esta política de prevención de accidentes coincidente en ambas empresas contrasta con el día a día narrado por las operarias. Un ejemplo de ello, es la ausencia de una enfermería en la planta química: “Son los supervisores los que diagnostican. Hay un botiquín. Tenés para el dolor de cabeza, dolor de estomago, algún antiinflamatorio, algo para los ojos.” (delegada de 31 años. San Martín, marzo de 2011)

desarmar las máquinas, limpiar las litografías también, limpiar la esmaltadora; ahora si tenemos guantes de seguridad y todo lo que es necesario desde que compraron la empresa, hay mascarás también para ese momento de la limpieza, **pero la gente está muy acostumbrada a no usarlos, porque es más fácil, porque es más rápido, porque también la producción te lo requiere, porque la tenés que tener limpia ya para arrancar con otro producto.** Y de hecho tuvimos una compañera que perdió dos falanges, limpio con la máquina en movimiento con guantes y el rodillo le comió el guante y perdió las dos falanges (operaria y delegada, 39 años. Marzo de 2011)

En una entrevista con otra delegada obtuve otra impresión sobre los motivos del mismo accidente que grafica las afirmaciones precedentes:

En ese tiempo teníamos, no por la parte de la empresa o el supervisor que te apuraba, sino que era una competencia entre una misma: “yo hago mas producción” o “yo soy mejor operaria” que no sirve de nada, ¿entendés? Y vos a la maquina nunca la vas a ganar. Entonces esta persona quiso ser mas rápida que la maquina y la maquina le gano, por no pararla (Entrevista operaria química de línea de producción de 36 años. San Martín, mayo de 2011)

En síntesis, el carácter repetitivo de las tareas realizadas, las posturas corporales requeridas y, especialmente, la exposición permanente a riesgos químicos impactan negativamente en la salud de las operarias. En consecuencia, las trabajadoras padecen enfermedades y malestares, sobresale por su frecuencia la dermatitis. Asimismo, la presión permanente para alcanzar los objetivos de productividad multiplica los riesgos de accidentes; mientras que el sistema de turnos rotativos significa un gran obstáculo para el desarrollo personal y la organización familiar y contribuye al deterioro global de la salud de las trabajadoras.

En suma, luego de varios años de labor en estas empresas, el desgaste físico, el deterioro de la salud y el sufrimiento psíquico experimentado, afectan profundamente la vida cotidiana de estas mujeres y cobra visibilidad de una manera dramática en el ámbito familiar, como veremos en otro capítulo.

Ahora bien, existen diferencias en los procesos de trabajo de ambos establecimientos, fundamentalmente relacionadas con la escala de la producción y el nivel de tecnificación, no obstante, hemos identificado un rasgo común que adquiere relevancia cuando interpelamos el corpus empírico desde la perspectiva de la relación social de sexos. Nos referimos a la construcción de la calificación profesional.

2. La calificación de las tareas en la línea

Cuando en situaciones de entrevista se les preguntó a las trabajadoras por los saberes requeridos y por la calificación del trabajo *en la línea*, en todos los casos ellas aseguraron que su tarea *no es calificada*. Simultáneamente, cuando se les preguntó porque creían que la mayoría de los trabajadores de su establecimiento que ocupaban puestos en las líneas de envasado eran mujeres, invariablemente y sin rodeos respondieron que *es un trabajo de mujeres*. A partir de estas respuestas surgieron nuevas preguntas de trabajo: ¿Cómo definen las trabajadoras sus saberes productivos? ¿Qué relación existe entre la división técnica –tal como la trabajamos en el capítulo precedente- y la división sexual del trabajo en los establecimientos fabriles?

Ahí no hay técnica, es práctica, ahí aprende cualquiera. Todo lo que es manufactura ¡olvídate! Es todo mecanismo, hasta los chicos down podrían trabajar ¿viste los chicos que tiene realmente esa capacidad con la cosa manual? Por ahí no en las máquinas más peligrosas, pero es una cosa totalmente manual, ¡hasta un mono podría embalar! Todas saben hacer todo, son todos trabajos manuales (Entrevista a operaria cosmética del sector envasado de 36 años. Paso del Rey, julio de 2010)

Sin pudores, la operaria define la calificación de su trabajo. Habla con brutalidad sobre aquello que la mantiene ocupada nada menos que nueve horas diarias desde hace más de una década.

Este extracto de entrevista nos reenvía casi directamente a las tesis intensamente debatidas de Harry Braverman sobre el proceso de degradación del trabajo en curso en el siglo XX expuestas en *Trabajo y capital monopolista* de 1974. Y más cerca en el tiempo al profundo debate que se desarrolló a partir de la década de 1980 en torno a la *calificación* y el *saber-hacer* en el trabajo frente al fenómeno de la flexibilización que daba sus primeros pasos en aquellos años.

En ese contexto, fue cada vez más frecuente en la sociología laboral el reemplazo de las nociones de *clase obrera* y de *calificación* por las de *cohesión social* y especialmente por la noción de *competencias* (Alaluf, 2003).

Sin embargo, estudios críticos pusieron en evidencia los problemas de los nuevos enfoques y revalorizaron la vigencia de aportes conceptuales en apariencia envejecidos.

Para Marcelle Stroobants (1999) con el auge de las ideas sobre la flexibilidad laboral y nuevas modalidades de organización del trabajo “el mito de la fábrica sin hombres fue

reemplazado por el mito de la fábrica sin fallas”. El hecho de que el taylorismo continúe siendo el paso obligado de todas las reflexiones sobre las denominadas nuevas formas de organización del trabajo, ya sea en clave de ruptura (post-taylorismo) o de continuidad (neo-taylorismo) pone de relieve que las afirmaciones acerca de los cambios en los paradigmas tecnológicos y de los modelos de organización de las empresas merecen, al menos, ser sometidas a algunas preguntas: ¿es un asunto de teoría o un discurso social? ¿el cambio de paradigma procede de los investigadores o de la empresa?

Para responder estas preguntas Stroobants apela a la definición de calificación de Naville de fines de los años cincuenta. Para éste, la *calificación* debe ser entendida fundamentalmente como una *apreciación social del valor diferencial del trabajo*. Esto significa que surge de un acto de clasificación social y en tanto cualquier acto de clasificación comporta necesariamente una parte de arbitrariedad, buscar en los contenidos del trabajo determinantes de la calificación es querer comparar incomparables.

Para explicarlo con mayor claridad, Stroobants realiza un recorrido por los estudios sobre el conocimiento de los trabajadores y encuentra que en ese campo los términos saber y hacer aparecen con mucha frecuencia juntos. La autora encuentra además que la expresión saber-hacer sirve como recurso para reconstruir de manera solapada las oposiciones características entre categorías de conocimiento: intelectual-manual, abstracto-concreto, formal-informal. En última instancia, la expresión saber-hacer es utilizada por los enfoques empiristas para saldar la ambigüedad propia que surge de la espontaneidad en la descripción de los procesos de trabajo. Como resultado, pareciera que el saber-hacer constituye el contenido de la calificación. Tal es así que muchos estudios se dedican a identificar los desfases entre saberes adquiridos y saberes requeridos; entre el trabajo prescripto en una calificación y el trabajo real que la misma comporta; entre calificación oficial y calificación efectiva. Estas cuestiones, enfatiza Stroobants, más que las conclusiones de un análisis deben considerarse un punto de partida, ya que justamente ese desfase es constitutivo del proceso mismo de calificación. En suma, en ausencia de un contenido objetivo, la calificación ya no aparece como una cosa sino como lo que está en juego en estrategias de los actores sociales y, en última instancia, expresa una determinada correlación de fuerzas. Por eso, más que comprender los mecanismos técnicos que se corresponden con una

determinada calificación, la sociología debe orientarse a la investigación de los procesos de construcción social de dicha calificación.

Ahora bien, anteriormente afirmamos que las operarias químicas y cosméticas consideran que su trabajo *no es calificado*. Luego afirmamos que las operarias están convencidas que su trabajo es *un trabajo para mujeres*. Tomando en consideración la definición de calificación propuesta por Stroobants como apreciación social del valor diferencial del trabajo y como producto de una acción clasificatoria, nos preguntamos ¿Qué relación puede establecerse entre la “no-calificación” de sus tareas y su condición femenina?

Marta Roldán (1992) alertó sobre la centralidad que adquiere la temática de las calificaciones, dado que las jerarquías de género en los procesos de trabajo se construyen fundamentalmente, aunque no exclusivamente, con base en las dimensiones socioeconómicas y simbólicas de la calificación.

Para Mary García Castro (1992) la preferencia por el uso de fuerza de trabajo femenina en sectores en los cuales predominan los requerimientos relacionados con la minuciosidad, la agudeza visual o la motricidad fina, pone de manifiesto la estrecha relación existente entre *división técnica, división social y división sexual del trabajo*. Esta vinculación estaría explicando la índole de la segmentación en determinadas ramas de la producción industrial y su encasillamiento en puestos “sin calificación”.

Cabe destacar que el problema de las calificaciones femeninas en la industria ha sido también abordado por la tradición de estudios sobre las maquiladoras mexicanas. Para Pequeño Rodríguez (2005) tanto en el ámbito de la producción, la empresa, como en el ámbito de la reproducción, la familia, el proceso de trabajo se organiza a partir de un criterio sexual. En consecuencia, la distinción sexuada en el ámbito laboral también está presente en las representaciones sobre las tecnologías y las máquinas.

De La O (2006) advierte sobre la complejidad de las competencias o “calificaciones” femeninas. Para esta investigadora, la comprensión de este fenómeno desde la segregación sexual del trabajo, la feminización y jerarquización por categorías deriva en una definición concluyente del trabajo de las mujeres en las líneas de montaje como no calificado. Pero si se complejiza el análisis desde el enfoque de la división sexual del trabajo, los valores y la cultura, el trabajo “abundante, barato y joven” característico de la maquila mexicana adquiere otras dimensiones (2006: 417). En base a estas ideas examinaremos la cuestión de la *calificación* de las operarias químicas y cosméticas.

3. Las “habilidades femeninas” desde la perspectiva de las operarias fabriles

En una entrevista con la Secretaria de la mujer del Sindicato de Trabajadores Perfumistas (STP) que representa gremialmente a las operarias cosméticas, frente a mi pregunta sobre su opinión respecto a la composición sexual de la rama respondía:

Mujeres. **La Mayor parte son mujeres porque obviamente se necesita mano de obra liviana, pero un poco especializada, minuciosa**

¿Por eso crees que la mayoría de las empresas contratan mujeres?

¡Seguro! **por la motricidad fina.** Yo pienso que va por ese lado porque sino irían descartando, porque en varios debates que tuve con la parte empresaria el planteo era que la mujer tiene diferentes licencias por embarazo o lactancia, que era lo que les importaba a ellos cuando yo hacia reclamos por determinadas cuestiones, entonces siempre fue esa la respuesta. (Entrevista a la Secretaria de la Mujer del STP, ex delegada de establecimiento y ex operaria de línea. Realizada en la sede el sindicato, en la ciudad de Buenos Aires, marzo de 2011)

Frente a la pregunta sobre las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a puestos técnicos asociados tradicionalmente a características masculinas como la fuerza física, la entrevistada respondía:

No sé si tanto, hoy por hoy, eso repercute por la fuerza del varón. Porque hoy ya esta totalmente tecnificado todo, vos vas a Unilever y la máquinas son todas a botones, vos vas, no tenes que hacer ninguna fuerza, programas todo. No creo que se deba a ese factor, no viene por ese lado. ¡Hoy por hoy! Años a tras podría ser, pero hoy por hoy ya no.

¿Y para vos con que tiene que ver eso?

Yo pienso que **la mentalidad de la parte humana**, del encargado del organigrama de la empresa, no sabía decirte porque no ascienden, pero es marcada la tendencia de que las mujeres están encasilladas en puestos operativos, o administrativos, **están encasilladas en trabajos manuales o trabajos que no tengan que ver con maquinarias.** (Entrevista a la Secretaria de la Mujer del STP, marzo 2011)

Como queda evidenciado en los extractos de la entrevista, el relato presenta tensiones. En un primer momento se enuncian los atributos femeninos requeridos en la producción: liviandad, minuciosidad, motricidad fina, como si fuesen naturales. Pero luego se advierte una arbitrariedad: la mentalidad del encargado del organigrama de la empresa que encasilla a las mujeres en puestos manuales, ello marca otra naturalización.

En el caso de las trabajadoras químicas, que representan una porción menor de los trabajadores de su rama, en una entrevista con el Secretario de organización del

Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas (SPIQyP) obtenía las siguientes apreciaciones sobre las mujeres que trabajan en el sector químico:

¿Qué tipo de tareas hacen las mujeres?

En la línea de producción. **Trabajan al ritmo** de, por ejemplo, el envasado, etiquetado, poner tapa de botella. Y son trabajos que **no requieren gran calificación**. Porque generalmente, como el trabajo es artesanal, **requiere más prolijidad**; y la mujer en ese sentido es más prolija que el hombre. Y tal vez que **son menos combativas, reclaman menos**, todo ese tipo de cosas, eso va a depender de nosotros, en la medida que hagamos madurar el factor subjetivo en las mujeres como decíamos. (Entrevista con el Secretario de organización del SPIQyP. Realizada en la ciudad de Buenos Aires en noviembre de 2010)

Los testimonios de las operarias parecen ir en el mismo sentido. Como ya se señaló, las trabajadoras definieron su puesto de trabajo como femenino. Frente al pedido de justificación sobre dicha afirmación, obtuve respuestas tales como: *Porque el trabajo nuestro es más específico, es como un trabajo fino; Somos más detallistas; Las mujeres somos más rápidas en los trabajos manuales que los muchachos.*

Algunas trabajadoras se refirieron a la docilidad de las mujeres y a su predisposición para aceptar aumentos en los ritmos de trabajo:

Yo creo que la mujer de alguna manera es más manipulable, por lo menos eso es lo que entiende una empresa machista. (Entrevista con operaria cosmética del sector envasado de 36 años. Paso del Rey, julio de 2010)

A partir de los testimonios recogidos se advierte que las operarias asocian sus habilidades con cualidades naturales que son definidas como femeninas en la medida en que se diferencian de otras cualidades naturales masculinas. La velocidad de los movimientos manuales y el tamaño corporal o la paciencia son puestas en el mismo plano. Esto puede apreciarse además cuando definen su labor y la comparan con el trabajo de los operarios varones.

El trabajo es más de mujer que de hombre

¿Por qué es más de mujer?

Y porque **las mujeres somos más rápidas** para sacar los pomos que los varones aparte que **los varones tienen los dedos más grandes** y los picos son muy chiquititos, puede ser por eso. A los varones por ahí se le pasan mas pomos fallados que a las mujeres. Y otra cosa es que **tienen menos paciencia**

también, en las maquinas, donde yo estoy por lo menos. (Entrevista con operaria química de línea de producción de 28 años. San Martín, mayo de 2011)

Estas afirmaciones no se refieren sólo a la experiencia cotidiana sino que, además, surgen de la “puesta a prueba” de las habilidades de los operarios varones por parte de las mujeres, tal como puede observarse en el siguiente extracto de entrevista:

Pero los hombres no son tan capaces con las manos como las mujeres. Con la *gricera*, por ejemplo, con una maquina que se llama automática y otra maquina que se llama F8 donde se colocan picos y **eso lo hemos comprobado porque hemos puesto compañeros a prueba a ver si podían tener la misma habilidad que las mujeres** por el tema de que van dos cartuchos y tenés que poner dentro de unos papelitos lo picos y después a los costaditos, **si no tiene la misma habilidad que tiene una mujer, mmm**, en sí, eso de que no se vaya a pasar un pico. (Entrevista con operaria química de línea de producción y delegada del establecimiento, de 36 años. San Martín, mayo de 2011)

En cambio, cuando las trabajadoras se refieren a las tareas “técnicas”, no dudan en definir las como masculinas:

¿Y el trabajo técnico, mecánico?

Son los muchachos que están

¿Por qué sí los muchachos y no las mujeres?

Porque creo que de mecánica no somos muchas las que sabemos, mecánica: estar con grasa, tornillos. (Entrevista con operaria química de línea de producción y delegada del establecimiento, de 36 años. San Martín, mayo de 2011)

Sin embargo, los relatos también delatan que las trabajadoras tienen *saberes* que ponen en juego en el proceso de trabajo aunque los mismos sean decodificados por ellas y su entorno como atributos naturales de las mujeres.

Recordemos la definición de calificación como *apreciación social del valor diferencial del trabajo*, que surge de un acto de clasificación social, que por esa razón comporta una parte de arbitrariedad y, en última instancia, expresa una correlación de fuerzas. Por lo tanto, las calificaciones no están determinadas exclusivamente por los contenidos concretos que asumen los trabajos. A partir de estas definiciones nos proponemos ahora indagar las preguntas: ¿Qué saberes ponen en juego las operarias en el proceso de trabajo? Y ¿por qué no son reconocidos socialmente como saberes calificados?

4. Saberes omitidos. Entre la arbitrariedad y la legitimidad *naturalista*

A pesar de todo lo expuesto, hemos hallado elementos que horadan las representaciones naturalizadas de las operarias sobre sus saberes productivos: ellas tienen conocimientos técnicos, los ponen en práctica en su trabajo cotidiano y consideran que no son reconocidos por sus superiores. Dichos elementos nos permitieron problematizar el destino “natural” de las mujeres en líneas de producción, realizando tareas manuales con objetos pequeños y a altas velocidades.

En el caso de las trabajadoras químicas, advertimos que ellas tienen conocimientos técnicos y lo más importante, *saben* que lo tienen:

En las maquinas con las que ustedes trabajan, si de repente alguna funciona mal o tiene algún problema ¿lo pueden resolver ustedes o normalmente tienen que acudir a alguien?

Y en el caso del sector de nosotras hay más de una chica que sí sabe como se desarma, como se puede limpiar y lo hacemos. Pasa que antiguamente se acostumbraba eso y ahora no, porque tenemos mecánicos y hay cosas que las chicas no la hacen. (Entrevista con operaria química de línea de producción de 28 años. San Martín, mayo de 2011)

Sin embargo, los conocimientos técnicos de las operarias no son reconocidos por sus pares varones, ni por sus superiores. Independientemente de que el convenio colectivo químico contenga una cláusula que prescribe la igualdad de géneros: *Igual trabajo, igual salario*²⁹; en la práctica, las cosas suceden de otro modo. Una delegada química en referencia a las categorías especificadas en el convenio colectivo distintas que revisten hombres y mujeres de acuerdo a la tarea desarrollada nos explicaba:

Lo que pasa es por el tema del convenio, hay cosas que no están bien especificadas. Depende como se interprete. Porque de hecho tenemos gente, compañeras de años, y los muchachos tienen un porcentaje por ser capacitadores, por enseñar a una compañera cuando es nueva, sin embargo las chicas más antiguas

²⁹ Artículo 39° “Igual trabajo, igual salario: Las condiciones a la que se refiere la presente convención Colectiva de trabajo, serán gozadas por el personal (ambos sexos), de cada establecimiento, debiéndose pagar al personal femenino, igual remuneración que al masculino, en caso de realizar igual trabajo. (CCT N° 564/09 vigente para todo el personal encuadrado en FESTIQyPRA). Las categorías establecidas en los convenios colectivos son analizadas en otra parte de la tesis. Por su parte, el convenio colectivo perfumista no contiene ninguna cláusula que bregue por la igualdad de géneros.

cuando enseñamos a chicas más nuevas no hay esa diferencia. (Entrevista con operaria química de línea de producción y delegada del establecimiento, de 36 años. San Martín, mayo de 2011)

En la empresa cosmética nos encontramos con un fenómeno similar, aunque sin un cuestionamiento explícito a la ausencia de reconocimiento. Una trabajadora joven despedida semanas antes de la entrevista comentaba de que manera se las arreglaba cuando la máquina tenía problemas:

Yo trabajaba fijo con una máquina, me ponía a charlar con los mecánicos, veía los que hacían y después de última me ponía yo hacer lo que hacían. Eran boludeces, ¿no? Una etiqueta del rolon, ponerla, pasarla y engancharla.

¿Y nunca se te ocurrió trabajar como técnica mecánica?

No. No se podía. En realidad yo no podía tocar la máquina supuestamente. Pero a veces para hacer, era una pavada. No, no hay mecánicas. (Entrevista con ex operaria cosmética de sector envasado de 31 años. Moreno, mayo de 2011)

Hasta aquí, el lugar de las mujeres en las líneas se explicó, desde la perspectiva de las operarias, por las habilidades “naturalmente” femeninas, por la “mentalidad” de los empresarios que no reconocen los saberes técnicos o por las ambigüedades del convenio colectivo. Dejamos de lado en este escrito los dos últimos motivos y nos detenemos en el primero: las habilidades femeninas imputadas a un destino biológico. En algún momento, una operaria para explicarme como funcionaba la máquina con la que trabajaba, hizo lo que toda maestra de escuela sabe que debe hacerse: la comparó con un objeto cotidiano que seguramente yo conocía y utilizaba en mi casa:

En la máquina de Siano el enroscado es... vos fraccionas y tenés un roscador como si fuera así como... ¿viste el *minipimer*? Para que te des una idea (Entrevista con operaria química de línea de producción de 39 años. San Martín, marzo de 2011)

Una investigación sobre las ramas química, metalúrgica y del vestuario en la Región Metropolitana de Sao Pablo, Brasil, durante la década de los noventa (García, 2005) concluye que tareas que exigen minucia, disciplina o rapidez requieren habilidades, adquiridas en el ámbito doméstico que no son valoradas socialmente y, en consecuencia, son vistas como predicados naturales del sexo femenino. Algo muy similar se constató entre las operarias cosméticas y químicas del Gran Buenos Aires.

Como afirma Kergoat (2003), los dominantes de la relación social de sexo no luchan contra las mujeres en una “guerra de sexos” sino que dirigen, desplazan y modulan sin cesar esa relación mediante la división sexual del trabajo. Esto puede observarse con mucha nitidez en el caso de la calificación.

La *calificación*, concepto fundamental de la sociología del trabajo, cuando es interpelada desde la perspectiva de la relación social de sexo muestra su opacidad al poner de manifiesto que tanto su construcción individual como colectiva procede de manera completamente distinta en el caso de los hombres o de las mujeres; y que no puede ser entendida sin que se vuelva subjetiva.

Para Kergoat el problema reside en que tradicionalmente el concepto de trabajo ha sido pensado de manera co-extensiva al de virilidad. De hecho, en el grupo de los hombres, no existe una interrupción de la continuidad entre trabajo/calificación/virilidad, mientras que para las mujeres autodefinirse o hacerse ver como calificadas es un proceso mucho más complejo, ya que las calificaciones ejercidas por las mujeres rara vez son reconocidas como tales.

Esto así debido a que la calificación se funda en el valor socialmente atribuido a un trabajo. Pero además al hecho de que un trabajo es considerado más calificado entre más resulte una adquisición y menos un efecto de capacidades “naturales”.

Ahora bien, Kergoat encuentra que cualidades denominadas “naturales” son distintas de acuerdo al sexo: las consideradas masculinas (la agresividad, la fuerza física, la voluntad de poder) son más valoradas socialmente que las consideradas femeninas (capacidad para relacionarse, “instinto” materno, la abnegación, la minuciosidad).

De este modo, concluye, el proceso de construcción de la calificación varía de acuerdo a la posición que asuma en la relación social de sexos. Mientras que la calificación masculina individual o colectiva se construye socialmente, las cualidades femeninas se adquieren mediante un aprendizaje que erróneamente es vivido como individual por el hecho de que se efectúa en la esfera de lo privado y por esa razón no es valorado socialmente. De ahí que se establezca con los empleadores una relación de fuerzas desfavorable para las mujeres, y es sabido que de esa relación de fuerzas resulta la calificación.

Lo interesante de esta perspectiva es que permite la redefinición del concepto de calificación que habitualmente se aplica de modo concluyente para referirse a los puestos “femeninos” taylorizados como de baja o nula calificación. Se trataría, en cambio, de una calificación omitida, conformada por un cúmulo de saberes adquiridos

en una socialización sexuada, fundamentalmente en el ámbito doméstico que, puestos en juego en el proceso de trabajo, son vistos como habilidades naturales (Pfefferkorn, 2007).

Según Castilla Ramos y Torres Góngora (2009), en el caso de las líneas de producción, las representaciones que moldean los principios de adaptación y eficacia de las obreras son inseparables de aquellas que gobiernan las tareas en el seno del hogar. Tanto en la casa como en la fábrica las mujeres utilizan sobre todo sus brazos, ante brazos, manos, así como los gestos de débil amplitud, pues las tareas son simples y repetitivas, por ello están en la cadena de montaje. Las actividades realizadas por las trabajadoras están intrínsecamente enlazadas con aquellas que desempeñan en sus hogares, esto se hace patente en las líneas de producción, en virtud de la naturaleza de las tareas: pese a la presencia de máquina, fundamentalmente se ocupan de la inspección y el empaque.

Para finalizar, si bien innumerables veces se ha señalado que las mujeres son segregadas en los mercados de trabajo a los puestos donde reproducen sus papeles domésticos: cuidar, limpiar, educar, coser, etc.; en los casos abordados esto no es del todo transparente. En un primer momento, cuando seleccioné los casos, estaba convencida de que se trataba de trabajos que nada tenían que ver con los saberes domésticos, dejando al objeto de estudio a salvo de la generalización antes apuntada. En todo caso, entendía que al interior de la fábrica las mujeres ocupaban una posición subalterna simplemente porque afuera de la fábrica ocupaban una posición subalterna. Sin embargo, a lo largo del trabajo esta idea se fue desmoronando y en su lugar emergieron nuevas preguntas, algunas de las cuales intenté abordar a lo largo de este capítulo.

CAPITULO II

EL TRABAJO INVISIBLE. FAMILIAS, CUIDADO Y SALUD

Como ya se señaló anteriormente, la perspectiva de la división sexual del trabajo y la relación social de sexos procura una reconceptualización del *trabajo* y con ello habilita su consideración puertas afuera del establecimiento productivo. En este capítulo nos proponemos descentrar de la fábrica hacia el hogar o, más precisamente, hacia las familias de las trabajadoras.

La pregunta que nos guía es la siguiente: ¿Cómo organizan las trabajadoras de la industria su vida doméstica-familiar? Hemos elaborado breves relatos etnográficos sobre trayectorias individuales y familiares con el fin de describir como las operarias fabriles enfrentan tensiones para lograr “conciliar familia y trabajo”. Además se expone como estas condiciones de trabajo y de vida impactan en su salud y vida cotidiana. Cabe destacar que no se ha utilizado un criterio basado en la representatividad o en la proporcionalidad de casos encontrados. Más bien se intenta, a través de los relatos, describir la diversidad hallada. En otras palabras, no se trata de perfiles representativos sino de experiencias vitales que se tornan significativas a la luz de los interrogantes planteados.

Respecto a los dos casos seleccionados, para el desarrollo de este capítulo hemos identificado dos dimensiones que los distinguen nítidamente y que se vinculan directamente con las condiciones del trabajo asalariado: la organización de la jornada de trabajo y el deterioro de la salud producto de la intensificación del trabajo.

Como ya mencionamos en la primera parte, existen diferencias en el nivel de tecnificación y escala de producción entre los casos seleccionados. Tal vez por ello hemos hallado que la incidencia de enfermedades, malestares y sufrimiento producto del trabajo se presenta con mayor frecuencia entre las trabajadoras cosméticas. Al menos es entre ellas que esta cuestión aparece en sus testimonios con mucha fuerza y siempre vinculada a las consecuencias que ello acarrea en su vida cotidiana familiar.³⁰

³⁰ Esto no equivale a afirmar que las operarias químicas no están expuestas a riesgos ocupacionales. Si bien en los relatos de las trabajadoras químicas la cuestión de la salud no emergió con la misma fuerza que en el caso de las cosméticas, nos han relatado variados accidentes sufridos en la fábrica, la presencia de enfermedades en la piel en el caso de las trabajadoras de mayor antigüedad y cierta preocupación debido a que de la cuarentena de trabajadoras que se desempeñan en el establecimiento, al menos seis de

En el caso de las trabajadoras químicas, en cambio, la organización doméstica-familiar se encuentra directamente vinculada a la organización de la jornada de trabajo en la fábrica. En efecto, las trabajadoras químicas rotan semanalmente en dos o tres turnos, dependiendo del sector de la fábrica en que se desempeñen.³¹ El régimen de turnos rotativos representa para estas mujeres, especialmente aquellas que tienen hijos menores a cargo, una fuente permanente de obstáculos para la organización de la vida cotidiana.

No obstante esta particularidad de los casos de estudio, que se pondrá de manifiesto a lo largo de este texto, hemos priorizado en la organización y sistematización de la información recabada para este capítulo otros criterios emergentes.

1. Apuntes sobre la relación entre trabajo, familias y organización social del cuidado

1.1. Familia y trabajo

Las responsabilidades domésticas y familiares emergieron a lo largo del trabajo de campo como una dimensión insoslayable para pensar las condiciones de vida y de trabajo de las operarias fabriles.

Para definir el conglomerado de actividades que estas trabajadoras realizan en sus hogares y para sus familias, y como estas actividades se vinculan con el trabajo asalariado, apelamos a conceptualizaciones de distintos campos de investigación: los estudios sobre las transformaciones de las familias latinoamericanas y argentinas y sus vínculos con el trabajo; el enfoque de la economía del cuidado, también denominado organización social del cuidado, así como algunos aportes realizados en este sentido por ciertas expresiones del pensamiento feminista anticapitalista.

De acuerdo con Jelin (2005; 2010), entendemos que la familia es una institución social anclada en necesidades humanas universales de base biológica: la sexualidad, la reproducción y la subsistencia cotidiana. Constituye un microcosmos de relaciones de producción, reproducción y distribución, con su propia estructura de poder y fuertes componentes ideológicos y afectivos. Las familias, además, constituyen el criterio básico para la formación de hogares y para el desempeño de las tareas de reproducción

ellas parecen sufrir esterilidad, que las mismas trabajadoras vinculan con la exposición prolongada a sustancias químicas sin la protección personal adecuada.

³¹ En el caso de las trabajadoras cosméticas, si bien en sus relatos esta cuestión no emergió con la misma fuerza que en el caso de las químicas, debido, intuimos, a que ellas trabajan en turnos fijos; hemos hallado que encuentran serias dificultades para compatibilizar sus horarios de trabajo con los horarios de ingreso y egreso de sus hijos a instituciones educativas.

biológica y social, así como la regulación de la sexualidad legítima, los patrones de conyugalidad y la fecundidad. No se trata de una institución aislada, sino que es pieza orgánica de procesos sociales, políticos y culturales más amplios.

Existe un amplio consenso académico respecto de que es necesario sobrepasar el ámbito de la familia para analizar fenómenos que ocurren en su seno. El vínculo entre familia y trabajo ha sido una constante en la literatura especializada. Los cambios en el trabajo producen cambios en los hogares así como los cambios en los hogares transforman al trabajo. Entre estas esferas se entretajan dobles influencias. Existe, así, una infinidad de facetas implicadas en la relación familia – trabajo (Salles y Olivo, 2006).

Actualmente, las familias constituyen un recurso estratégico debido a la deficitaria cobertura social que ostentan la mayoría de países de la región en materia laboral, de salud y seguridad social, en tanto que cumplen funciones de apoyo social y de protección frente a las crisis económicas, desempleo o enfermedad y muerte de alguno de sus miembros. El funcionamiento deficiente o directamente la ausencia de provisión estatal de servicios de cuidado coloca a la familia como la institución responsable del cuidado y socialización de los niños, los ancianos, los enfermos y las personas con discapacidad, especialmente en los sectores más pauperizados (Arriagada, 2004: 45).

Numerosas investigaciones han descripto las transformaciones experimentadas por las familias latinoamericanas durante las últimas décadas, especialmente con la implementación de políticas neoliberales y de flexibilización laboral: presencia creciente jefas de hogares monoparentales, desempleo o inestabilidad laboral de los jefes de hogar varones, personas ancianas o enfermas con escaso acceso a servicios públicos de salud, déficit de servicios de provisión de cuidados a niños y niñas.

La presencia simultánea de las mujeres en el mundo de la familia y del trabajo, coincide en la mayoría de los casos con una posición subordinada en ambos espacios, que se agrava debido a la inexistencia de cambios sustantivos en la organización social del cuidado y al déficit de servicios sociales suficientes y adecuados que reduzcan las tareas domésticas (Yañez, 2004).

En las sociedades contemporáneas el modelo familiar sostenido por un único proveedor representa sólo una minoría de hogares, a la par que disminuye la proporción de mujeres que sólo se dedican a las tareas domésticas. Los cambios en la división sexual del trabajo que tuvieron lugar vía incremento de la participación femenina en la actividad económica y resquebrajamiento del modelo de varón proveedor se

desarrollaron y desarrollan en contextos donde persiste una división de roles tradicional (Cerruti y Binstock, 2009).

1.2. Cuidado

A propósito de la persistencia de división de roles tradicional, en los últimos años se ha desarrollado un prolífero campo de estudio que ha sido denominado con el término de “economía del cuidado”. Esta perspectiva sugiere, entre otras cuestiones, que la familia y el hogar no son las únicas instituciones responsables del cuidado. Tal vez lo más interesante es que se adentra en el análisis del trabajo doméstico-cuidado en clave colectiva (Del Río, 2004), por ello complementa y amplía el análisis de los hogares y las familias.

Desde el punto de vista económico, de acuerdo con este enfoque, los intercambios mercantiles son sólo una parte de la economía. El trabajo doméstico/cuidado permite “extender” los ingresos y “expandir” el bienestar a través del desarrollo de dimensiones que no son transables en el mercado, como los afectos y las relaciones sociales. En este sentido, las familias no son sólo consumidoras, sino también productoras. El carácter productivo del cuidado esta dado porque a través de éste tiene lugar el sostenimiento cotidiano de la fuerza de trabajo tanto en el corto como en el mediano plazo (Esquivel, 2010). La economía del cuidado se refiere al espacio acotado de actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción cotidiana de las personas (Rodríguez Enríquez, 2005)³², ya se trate de trabajo remunerado o no remunerado (Esquivel, 2010).

Las mujeres desempeñan el grueso del trabajo no remunerado de cuidados en todas las economías y culturas, y ocupan más tiempo que los hombres en labores no remuneradas y remuneradas de cuidado. Si bien las mujeres invierten menos tiempo en trabajos remunerados, cuando se consideran las labores no remuneradas, se observa que ellas pasan más tiempo que los hombres trabajando. La presencia de niños pequeños (menores de seis años) aumenta considerablemente el tiempo que se invierte en el cuidado no remunerado. Se calcula que si a estas actividades se les asignase un valor monetario, representaría entre el 10 y el 39 % del PBI (UNRISD, 2010).

³² Para esta autora la economía del cuidado: “Se trata más bien de aquellos elementos que cuidan o “nutren” a las personas, en el sentido que les otorgan los elementos físicos y simbólicos imprescindibles para sobrevivir en sociedad (...) Asociarle al término cuidado el concepto de economía implica concentrarse en aquellos aspectos de este espacio que generan o contribuyen a generar valor económico. Lo que particularmente interesa a la economía del cuidado es la relación que existe entre la manera en que las sociedades organizan el cuidado de sus miembros y el funcionamiento del sistema económico” (Rodríguez Enríquez, 2005).

Nicolás Lazo (2009) señala que el “olvido” del trabajo reproductivo no es inocente, surge del *no reconocimiento* de que el mercado y la economía capitalista no son suficientes para satisfacer el conjunto de las necesidades humanas, se ha necesitado externalizar los costos hacia la esfera doméstica. El enfoque feminista de la economía cuestiona la supuesta autonomía e independencia de la producción capitalista mercantil y redefine el conflicto social desde una perspectiva más amplia.

En suma, el término *cuidado* o *relación de cuidado* permite hacer visibles los supuestos y métodos androcéntricos de la economía, al tiempo que amplía y complejiza los alcances de la noción de trabajo reproductivo (Esquivel, 2010).

Respecto a la noción de trabajo reproductivo, Esquivel señala que los planteos originales de la economía del cuidado desarrollados en los países centrales hacían foco en las actividades relacionales del mismo (cuidado directo de niños, enfermos o ancianos) y dejaban en un segundo plano las actividades más instrumentales (como cocinar o limpiar) con el argumento de que esas actividades al no tener un contenido relacional son fácilmente reemplazables por sustitutos del mercado. La adopción en nuestro país del enfoque del cuidado puso en cuestión el énfasis de las actividades relacionales.

Según Esquivel, el desplazamiento del interés de la economía del cuidado desde el trabajo doméstico hacia las actividades instrumentales tiene dos problemas. En primer lugar, en sociedades como las nuestras se realiza mucho trabajo doméstico en parte debido a los niveles de ingreso y empobrecimiento de la población o el escaso acceso a estos recursos. El otro problema se relaciona con que estas actividades instrumentales pueden ser pensadas también como cuidado, pero indirecto, y además constituyen una precondition para que el cuidado ocurra. De ahí que considere incorrecta la distinción tajante entre trabajo doméstico y cuidado. Atendiendo estas observaciones, en lo que sigue cuando nos referimos al *cuidado* lo hacemos en un sentido amplio, incluyendo tanto el trabajo doméstico (tareas instrumentales) como el cuidado directo.

Multiplicidad de actores, instituciones y sectores participan en el *cuidado*. La manera en que una sociedad encara la provisión de cuidados tiene implicaciones específicas para las relaciones de género, al ampliar las capacidades y opciones de hombres y mujeres o al confinar a las mujeres a los roles tradicionales asociados con la feminidad y la maternidad (Esquivel y otros, 2009). En el trabajo de cuidado se entrecruzan muy diversas actividades en diferentes espacios, con un único fin: la sostenibilidad de la vida (Del Río, 2004).

En las sociedades contemporáneas, la familia es la institución social central a cargo del cuidado de las personas. Las creencias y perspectivas *familísticas* ponen énfasis sobre el lugar de los afectos y del altruismo, y consideran al cuidado una tarea natural de las mujeres. Frente a esta realidad, se identifican distintas estrategias de “compatibilidad” o de *redistribución* del cuidado elaboradas desde lo personal y desde las familias que difieren de acuerdo a los países y la clase social. Mientras que los hogares con altos ingresos contratan servicio doméstico con remuneración para delegar parte de las tareas de cuidado indirecto, e incluso directo en trabajadoras muchas veces inmigrantes y mal remuneradas –es decir, opera una redistribución del cuidado entre clases y etnias-; los sectores populares desarrollan estrategias de redistribución intergeneracional entre los distintos miembros –fundamentalmente mujeres- de la familia extensa³³, sean o no convivientes: abuelas, hijas mayores, tías, madres comparten el trabajo de cuidado (Esquivel y otros, 2009; Del Río, 2004).

La preeminencia del *modelo familístico* puede constatarse en las denominadas políticas de *compatibilidad* o *conciliación*, que prescriben que las mujeres son las responsables naturales de la organización doméstica. En efecto, la historia de servicios públicos de cuidado (guarderías para niños, instituciones para ancianos) ha estado siempre asociada con las transformaciones en la participación femenina en el empleo remunerado, especialmente asalariado, cuando el mercado laboral así lo requería o bien como respuesta a demandas organizadas (Esquivel y otros, 2009).

Esta realidad ha sido significada en términos de *crisis de los cuidados*. De acuerdo con Nicolás Lazo (2009) la crisis de los cuidados puede explicarse como una *doble presencia ausencia*, en la jornada del trabajo productivo y reproductivo con la obligación de tenerlo todo en la cabeza para organizarlo debidamente, con repercusiones en la salud y el estado anímico.

Existe una tensión permanente entre la lógica del cuidado y la lógica del mercado y las mujeres experimentan esa tensión en su propio cuerpo, que se convierte en un *campo de batalla* entre las exigencias de uno y otro escenario (Del Río, 2004). Retomaremos

³³ La diferenciación entre familias y hogar permite observar que en un grado importante las responsabilidades familiares y tareas de cuidado exceden el espacio del hogar. Esto se hace más evidente cuando se observa el progresivo crecimiento de hogares unipersonales (una buena proporción de ellas son mujeres adultas mayores que o bien asumen la responsabilidad de cuidar a los niños y niñas de su familia o bien –y a su vez- requieren cuidados de otros familiares, mayormente sus hijas mujeres). Pero también en el aumento de las tasas de separación y divorcios, cuya consecuencia es la formación de hogares monoparentales o ensamblados, que implica que parte del cuidado y las responsabilidades familiares es dirigido a miembros no convivientes en los hogares (Esquivel y otros, 2009).

algunas de estas conceptualizaciones en el siguiente apartado para analizar, ahora desde éste ángulo, el caso de las operarias de la industria.

2. El trabajo de las operarias puertas afuera de la fábrica

Las experiencias vitales de las operarias industriales se encuentran profundamente afectadas por sus rutinas como asalariadas en los talleres productivos. Afección que requiere ser considerada desde diversos ángulos. Por un lado, el inicio del vínculo laboral significa para la mayoría de estas mujeres un punto de inflexión en sus vidas y en sus relaciones personales y familiares. Por el otro, el ingreso como operarias en la fábrica coincide en casi todos los casos con modificaciones en los arreglos laborales conyugales o no conyugales que tienen lugar en el seno de sus familias.

Hemos hallado que factores tales como la situación laboral de sus progenitores, la pauperización de su familia de origen, el desempleo o la inestabilidad del conyugue, la necesidad de complementar el salario del compañero o directamente la ausencia de un jefe hogar masculino, por separación, viudez o abandono durante la gestación, han sido alicientes fundamentales para ingresar en la actividad económica como asalariadas. Mientras que la reconstitución del hogar conyugal o la reinserción laboral del compañero habilitan una reconsideración de las condiciones bajo las cuales realizan su trabajo.

Finalmente, encontramos que las trabajadoras con hijos a cargo experimentan un profundo sufrimiento psíquico y físico, en contraste con aquellas que no tienen hijos. En este aspecto, la organización y extensión de la jornada laboral juega un rol preponderante en la configuración de su vida cotidiana y en la organización familiar; al tiempo que el deterioro de la salud como efecto de tipo de tarea realizada, la intensidad de la misma y las políticas de disciplinamiento y control empresarios, tienen un impacto categórico en sus cuerpos y en sus subjetividades.

En los próximos apartados reconstruimos en breves relatos etnográficos las trayectorias vitales y/o experiencia cotidiana de algunas trabajadoras con el fin de poner de manifiesto las dimensiones señaladas. Simultáneamente, y a fin de alumbrar las preguntas del capítulo siguiente, nos detenemos en aquellos aspectos que, en definitiva, se constituyen en obstáculos para la organización y participación gremial y/o política de las trabajadoras.

2.1. La erosión de la figura del proveedor masculino: cuando las hijas trabajan para paliar la pauperización de la familia

En el caso de las operarias que no tienen hijos, el inicio y la continuidad del vínculo laboral están relacionados con la situación de la familia de origen. Pero además, sus valoraciones y opiniones acerca de su trabajo están signadas por la erosión de la figura del jefe de hogar encarnada por sus padres debido al desempleo, la merma en sus ingresos o capital social en tiempos de crisis, o bien por la disolución del vínculo conyugal. Para Salles y Olivo (2006) –que analizan la figura del hombre proveedor, jefe de hogar y líder instrumental en el arquetipo occidental de familia- los cambios en las relaciones de trabajo y en el salario, cuando son desfavorables para los trabajadores, tienen una decisiva influencia en el ejercicio de los roles implicados en la figura del proveedor masculino, transformándose las relaciones de poder en el seno de la familia.

Este es el caso de Sabrina, Jimena y Eva. Estas tres trabajadoras tienen varias cosas en común: su ingreso como operarias fabriles se relaciona con la pauperización de sus familias de origen; no tienen hijos ni planean tenerlos en el corto plazo; son o han sido estudiantes universitarias y explicitan su deseo de poder acceder a un empleo más “calificado”, en lo posible fuera del ámbito fabril. No obstante, entre ellas también se aprecian importantes diferencias: su origen socioeconómico y fundamentalmente la matriz desde la cual decodifican su realidad laboral: el hecho de participar o haber participado en acciones reivindicativas como activistas o como representantes gremiales en el establecimiento.

Jimena (ex operaria cosmética del sector de envasado de 31 años) me recibió en su casa, un departamento de dos ambientes alquilado en la zona céntrica de la ciudad de Moreno que actualmente comparte con su novio. Jimena fue despedida por “reestructuración” unas semanas antes de la entrevista. Su testimonio está impregnado de angustia y desazón.

Hay razones que me motivaron a entrevistarla. En otros testimonios la referencia permanente a las trabajadoras del turno tarde –más jóvenes o estudiantes universitarias- iban siempre acompañadas de dos valoraciones opuestas asociadas a estos rasgos: eran “más combativas” que las señoras más antiguas del turno mañana justamente por carecer de ataduras familiares o portar “otra mentalidad”, o bien eran menos

comprometidas, debido a que tenían otras expectativas y estaban de alguna manera de paso por la fábrica.

La crisis de 2001-2002 aparece en este testimonio como un aliciente a tomar en consideración. Hemos mencionado antes que las crisis sociales constituyen momentos cruciales para la incorporación de las mujeres a la actividad económica, debido al desempleo, inestabilidad o remuneración insuficiente de sus conyugues. Veamos que sucede en este caso:

Yo vengo de clase media, mi viejo no quería saber nada de qué entré ahí. Yo entre ahí y chau, chau, ¡sueldo de 3000 pesos, me fui a vivir sola!

Yo iba todos los lunes a Capital, iba y buscaba un laburo. Encima era el 2001, pleno quilombo, todos los días, “tengo que buscar un laburo, tengo que buscar un laburo”. Había empezado hacer los alfajores, para tener yo mi plata, tenía un novio que tenía un negocio, un almacén, así que los vendíamos ahí. Había mandado un currículum a Avon, y al año siguiente me llaman diciendo que me toman ahí. Y bueno, **entre ahí a trabajar, mi papá no quería saber nada**. Y yo no lo entendía y ahora...

Para Jimena, el ingreso como operaria en un contexto de altos índices de desempleo y crisis social le permitió conformar un hogar propio:

Estaba estudiando relaciones de trabajo en la UBA, entre ahí y era una joda, todos tenían mi edad, me fui a vivir sola, me bancaba todo yo. Y así les paso a muchas, algunas se quedaron con los viejos, se compraron el auto. Es como que hasta ese momento para mí estaba todo bien. Era el secundario, era mi primer trabajo y éramos todas de las mismas edades, 20, 23. La imagen de la película Tiempos Modernos no se daba, ahí nada que ver, tal vez en los últimos años. Pero cuando entre no veía eso, antes no era así; salías a bailar a la noche, por ahí volvías sin dormir, de bailar, con algo de alcohol, te cagabas de risa.

Soltera, joven, sin hijos, encontró en su empleo no sólo una fuente de ingresos sino un espacio de socialización y esparcimiento:

Adentro de la fábrica, en la cancha de voley, que era donde después hicieron un estacionamiento, con mi grupo nos bañábamos ahí, comíamos en el quincho y a las dos de la tarde entrábamos a trabajar. Practicábamos para el partido del fin de semana. Estaba en la fábrica desde las diez de la mañana hasta las diez de la noche. ¡Ahora ni loca! ¡Ni en pedo! El sábado iba toda la familia, los amigos, se hablaba de eso toda la semana, todo organizado por la empresa.

Con el paso de los años comenzó a sentir distintos malestares relacionados con su trabajo. Sumado a estos malestares algunos episodios sufridos por sus amigas y un

accidente laboral no reconocido por la empresa (herida ocular provocada por una partícula metálica). Será por eso tal vez que ella asocia gran parte de su fastidio con la exigencia patronal de utilizar distintos elementos de protección personal, durante los últimos tres años que trabajó allí. Sin embargo, su testimonio deja entrever otras fuentes de su malestar: “*Yo creo que al pasar a la mañana me di cuenta que era una operaria*”, asimismo, identifica la pérdida de la fuente de trabajo con una frustración individual y dispensa a la empresa de cualquier responsabilidad por su despido que ocurrió “*inconcientemente*” debido a que algo relacionado consigo misma “*estaba mal*”. El caso de Jimena cobra interés en contraste con el caso de Sabrina, que exponemos inmediatamente.

Sabrina (operaria cosmética del sector de envasado, informante clave) también tiene treinta y un años y hace once que trabaja en la empresa cosmética. Su primer trabajo en blanco, que consiguió a través de una amiga, otra operaria, cuando tenía apenas veinte años. La separación de sus padres y la crisis económica son los principales motivos que esgrime para justificar su condición de operaria fabril. En aquel entonces había iniciado sus estudios en la universidad, que interrumpió y retomó en varias oportunidades debido a las dificultades para organizar su tiempo, pero también y fundamentalmente debido a que pasó varios años dedicados al cuidado de su mamá enferma, con quien vivió hasta su reciente fallecimiento. Una mujer desempleada y sin apoyo económico de su ex conyugue.

Sabrina asumió esta responsabilidad de manera solitaria. Su única hermana, casada, con hijos y asentada en otra ciudad, se desentendió casi por completo.

En alguna oportunidad me confesó sus deseos de conseguir otro trabajo, de salir de la línea y su sensación de cautiverio, ya que mediante la empresa de medicina prepaga otorgada por la empresa ella estaba costearo la atención médica de su mamá.

Sabrina ha participado activamente de todas las medidas de fuerza realizadas en la fábrica. Es además una intensa activista del movimiento de mujeres en su localidad y es desde esa matriz que decodifica su propia realidad y la de sus compañeras.

Siendo bastante esquemática, en su relato las trabajadoras del envasado cosmético se dividen en dos grupos: las que son *sostén de familia* y las que *se matan haciendo horas extras para hacerse las tetas*. Ella comparte esa clasificación con otras operarias que entrevisté que, al igual que ella, se sitúan llamativamente al margen de ese universo. Para ellas, son sostén de familias las *madres solteras o separadas*. Respecto del segundo grupo la cuestión es más opaca. Realizar horas extras parece ser una actividad

legítima siempre que sea decodificada como absolutamente necesaria para la manutención del grupo familiar.

No tener hijos o tener un compañero con trabajo parecen delimitar el universo de las trabajadoras *sostén hogar*. Restarle tiempo a la familia cuando eso no es, en apariencia, necesario es mal visto en la fábrica. A pesar de su compromiso, Sabrina se niega a postularse como delegada gremial. Argumenta que está de paso por la fábrica y que su intención es encontrar otro trabajo fuera, en lo posible relacionado con sus estudios universitarios a los cuales destina gran parte de su tiempo libre.

Eva (operaria de línea de empresa química) tiene treinta años y hace siete años que trabaja como operaria en la fábrica química. A diferencia de Sabrina y Jimena, al momento de ingresar en la empresa ya contaba con experiencia en otras fábricas de la rama. Eva vive “sola”, se construyó su propia casa arriba de la casa de sus padres y es una aportante necesaria en la economía de la familia extensa.

Su padre pasó varias temporadas desempleado, especialmente durante la última crisis social que se desencadenó entre 2001 y 2002. Por ello, o tal vez por otras razones, Eva comenzó a trabajar muy joven e inició sus estudios universitarios recién en 2010, mientras se desempeñaba como delegada sindical del establecimiento. El hecho de ser delegada, al parecer por un acuerdo tácito, la eximió de tener que realizar turnos rotativos. De otro modo, le resultaba imposible estudiar.

A diferencia de Jimena que parecía asumir y reproducir sin mayores críticas el relato patronal o de Sabrina, que hace eje en la condición de género de ella misma y sus compañeras, Eva se expresa en un lenguaje del trabajo con eje en la noción del derecho y clase social:

En el caso mío, mi viejo siempre fue obrero, un tipo que siempre tuvo conciencia de clase, de hecho ha perdido un laburo en Colorín por jugarse en una comisión interna y le pegaron una patada en el trasero por una jugada media turbia de ahí. Es gente que siempre te hablo de lo que es el laburo, lo que son los derechos. Una va acumulando lo que escucha y en algún momento lo pone en práctica.

La entrevista a Eva transcurre en un concurrido bar en las inmediaciones de la estación de trenes en la ciudad de San Martín. Hacia el final de la entrevista ingresó en el bar un grupo de alrededor de ocho hombres jóvenes, todos ellos con remeras amarillas estampadas con inscripciones de un partido político de orientación conservadora y liberal. Estas personas se sentaron en una mesa contigua a la nuestra y

debido a que sus conversaciones interfirieron la nuestra decidimos dar por finalizada la entrevista. Mientras nos levantábamos de las sillas para salir del bar, Eva me dijo en voz alta, intentando ser escuchada por ellos: “*Que lástima, tendría que haber venido con mi remera de la corriente sindical peronista*”.

En suma, hemos sugerido en el caso de Sabrina que la ausencia del jefe de hogar y la inactividad de su madre la lanzan al mercado de trabajo. En el caso de Jimena, en cambio, la figura del proveedor masculino encarnada en su padre se ve levemente erosionada debido a una merma en sus ingresos y capital social que ponen en cuestión su autoridad. Por último, en el caso de Eva, el desempleo de su padre redefine los roles familiares. Con todo y a pesar de las distancias entre ellas hay algo más que comparten y que las diferencia de otras trabajadoras analizadas que vale la pena mencionar: no conciben al trabajo como un mal necesario ni como un ingreso complementario.

A continuación, nos detenemos en aquellas trabajadoras ya han conformado un hogar conyugal y tienen hijos a cargo.

2.2. Arreglos laborales conyugales y redistribución intergeneracional del cuidado

Hemos encontrado al interior del colectivo laboral analizado un factor de diferenciación: la maternidad. En efecto, independientemente de que estas mujeres hayan conformado un hogar monoparental o conyugal³⁴, la presencia de niños y niñas, especialmente cuando son pequeños, implica un aumento significativo de las responsabilidades domésticas en términos de cuidado.³⁵ No obstante, el tipo de arreglos conyugales adquiere una connotación específica que es preciso mencionar.

Cerruti y Zenteno (2000) sostienen que la dependencia económica de las conyugues es uno de los mecanismos centrales mediante los cuales se subordina a las mujeres en la sociedad, y por lo tanto, la generación de un ingreso independiente por concepto de trabajo constituye una base material crítica para la toma de decisiones. Para estas investigadoras, la naturaleza y las características del trabajo del jefe de hogar establecen tanto límites como posibilidades para el empleo de la conyugue. Por eso estas autoras

³⁴ En adelante nos atenemos a la tipología de hogares/familias expuesta en Torrado (2005).

³⁵ La situación de las trabajadoras con hijos difiere cualitativamente de aquellas que no los tienen, aun en aquellos casos en los cuales hay adultos ancianos o enfermos a cargo. Si bien, como se verá, exponemos casos de ésta índole, se ha decidido dejar de lado aquí la discusión acerca de los requerimientos de cuidado y atención de adultos y priorizar el cuidado de niños y niñas como factor de diferenciación.

proponen dejar en un segundo plano las dimensiones tradicionales de los estudios sobre las determinaciones de la participación femenina en el empleo (la educación, la experiencia laboral, la edad) y centrar la mirada en la relación entre el trabajo de la conyugue y el del jefe, esto es, en los *arreglos laborales conyugales*.

Los resultados de su investigación sobre las parejas mexicanas entre 1987 y 1997 les permiten afirmar que también la situación del hogar, la presencia y el número de hijos así como su edad, por una parte, y por la otra, la presencia en la familia de otra mujer adulta e inactiva, establecen marcadas diferencias en la propensión al trabajo extra doméstico de las conyugues.

¿Ocurre esto con las operarias fabriles argentinas en la actualidad? Efectivamente, el número y edad de los hijos así como la presencia en la familia de otra mujer adulta e inactiva juegan un rol fundamental para pensar la inserción laboral de estas mujeres. Lo mismo puede decirse respecto a la ocupación del compañero/jefe de hogar.

Nos detenemos a continuación en los casos de Daniela, Gisela, Flavia, Analía y Viviana. Algunas de ellas integran hogares conyugales, todas tienen (o han tenido) hijos menores a cargo. Si consideramos a la familia extensa, observamos la presencia de otras mujeres adultas inactivas con quienes comparten las tareas de cuidado. Asimismo, en sus historias se observa como la crisis de los cuidados que aludimos anteriormente emerge a través del deterioro de su salud que, invisibilizada en el ámbito laboral, se manifiesta sin inhibiciones en la esfera doméstica frente a la progresiva dificultad para asumir las responsabilidades del cuidado.

Dolores en el cuerpo, cansancio, depresiones, por un lado. Estrés y conflictos intrafamiliares, por el otro, constituyen un interesante termómetro para medir el fracaso de las políticas de “conciliación entre familia y trabajo” prescriptas en los institutos que regulan las relaciones entre capital y trabajo.

Daniela (operaria cosmética del sector de envasado. Informante clave) recuerda que cuando era muy chica, su papá (mejor dicho, el segundo esposo de su mamá) la llevó una mañana hasta la puerta del frigorífico donde trabajaba su mamá, para que ella pueda saludarla desde una ventana. El frigorífico llevaba varios días tomado por los trabajadores que permanecían en su interior, a pesar de un amenazante cerco policial.

Cada vez que visitamos su casa las charlas se interrumpen numerosas veces por llamadas familiares, conversaciones con su hija, por la llegada de alguna vecina/cliente o para vaciar el lavarropas.

Comenzó a trabajar en la fábrica hace catorce años, cuando aún era soltera y recién había salido del secundario de monjas. En ese momento había iniciado sus estudios en un profesorado que luego abandonó cuando se casó y nació su única hija, hace doce años.

Estudió fotografía, filosofía e hizo diversos cursos de manualidades, pero nunca logró salir de la fábrica. Distintas razones se lo impidieron: la necesidad de ayudar económicamente a su mamá, la inestabilidad laboral de su compañero, las cuotas de la casa.

En la empresa conoció a su marido. En ese entonces, él se desempeñaba como personal de seguridad. Luego fue despedido y permaneció algún tiempo desempleado hasta que finalmente, a mediados de esta década, consiguió trabajo como chofer de colectivos en una línea local.

Se levanta muy temprano para llegar al trabajo. Alrededor de las 5.00 Hs. sale de su casa a tomarse un colectivo que la deja en la Estación de Moreno. Allí la espera un transporte de la empresa que arranca a las 5.30 Hs. A las 6.00 Hs., atraviesa el molinete luego de fichar junto a sus compañeras. A las 6.15 Hs. ya es parte de la multitud de damas con guardapolvo bordó y cofia negra que se forman a lo largo de las líneas de producción. La marea de frascos, tubos o labiales culmina a las 14.15 Hs.

Cuando su hija, Camila, era muy chiquita, Daniela hacía una “posta” con su mamá. Ella salía de su casa caminando a la parada de colectivos mientras la nena dormía y se cruzaba en el camino con su mamá, que desde esa hora y hasta su retorno la suplantaba en el hogar. Actualmente Camila se maneja con bastante independencia, pero, Daniela insiste, su mamá es complicada “*siempre me pasa factura y es un peligro*”:

Mi vieja no ve un pomo y yo no puedo más, ya no puedo más fregar así esto, con la virulana ¡muero al otro día por el dolor de muñeca!³⁶ Entonces, mi mamá me ayuda, pero es un desastre, el otro día mi marido se puso con unos porotos y cuando yo llegué estaban todos los porotos quemados. El me quiso ayudar, pero ¡eran todos los porotos quemados arriba de la hornalla! porque cuando una no está ¡es horrible!

Otra vuelta en la fábrica decía: ¡me olvidé de prender la zapata! Y la zapata está conectada a la computadora y al teléfono y si mi mamá no prendió esa zapata no va a atender el teléfono. Y yo llamaba, llamaba.

³⁶ Daniela padece varias enfermedades producto del trabajo: tendinitis, epicondilitis y cervicalgia, entre otras.

Gisela (operaria cosmética, caso reconstruido en base a notas de observación en 2007) tiene veintisiete años y como muchas de sus compañeras de la fábrica vive en un barrio de Moreno alejado de la estación. Los colectivos pasan cada media hora más o menos y tardan casi otra media hora para llegar a la Estación. Para ingresar a su casa hay que atravesar dos puertas de rejas. Es un barrio peligroso, advierte, especialmente a la mañana temprano, cuando sale a trabajar y todavía no salió el sol.

En su casa, impecable, convive con su esposo y sus dos hijos, ambos menores de cinco años. Los dos trabajan en la empresa y ahí se conocieron. Está muy enojada y es muy desconfiada. Me cuenta que está muy enferma. Menciona varios nombres de enfermedades que no logro memorizar. Casi no puede alzar a su hija más chiquita en brazos, casi no puede limpiar su casa. “Gracias a dios”, dice ella, su mamá y su suegra la ayudan.

La charla deriva en el tema de las infiltraciones que le practican y en frecuentes sesiones de kinesiología en una clínica en Ituzaingo. “Por suerte la empresa les da el beneficio de la prepaga, porque la obra social deja mucho que desear”, enuncia.

¿Y no te lo pasaron por la ART (Aseguradora de Riesgos del Trabajo)?, le pregunto. La respuesta desata un concierto de voces indignadas. Esa tarde, son varias las trabajadoras congregadas en su casa. La rabia colectiva tiene un destinatario concreto: el médico laboral. Para él, los dolores en manos, brazos, cuello y espalda no tienen nada que ver con el trabajo. En todo caso, son producto de los esfuerzos cotidianos que ellas realizan en sus casas: escurrir trapos, alzar en brazos a sus hijos, baldear, manipular ollas.

Gisela asegura que eso es incorrecto. Al revés, por culpa del trabajo ella no puede baldear, levantar ollas cargadas o asaderas mientras cocina, hacerle upa a su beba.

El padre de Flavia (operaria de línea de empresa química), era un obrero industrial que se quedó sin trabajo cuando cerró la fábrica, en el año 2001. Su mamá, ama de casa y responsable de una familia numerosa no consiguió trabajo en ese momento. Flavia, con diecisiete años ingresó en el mercado de trabajo para convertirse en una aportante más de la economía familiar, junto a algunos de sus hermanos.

Desde entonces trabajó en fábricas de distintas ramas. Primero en limpieza, luego como operaria. Su último empleo antes de ingresar en la fábrica química como efectiva hace alrededor de un año fue a través de una agencia de empleo eventual en una empresa de la rama del plástico.

Flavia acaba de ser mamá, por eso tiene poco tiempo disponible para realizar la entrevista. Llega acompañada por una delegada del establecimiento al bar de una estación de servicio que queda cerca de la fábrica.

Le pregunto como se organiza con el cuidado de su hijo y me responde que aun está con licencia por el nacimiento, todavía no sabe bien como se va a organizar, probablemente será su madre quien se ocupe de cuidar al bebé cuando ella retorne al trabajo ya que la empresa no cuenta con sala maternal. Preocupada, me cuenta la situación de algunas de sus compañeras:

Tenemos compañeras que tienen a la hermana o a la mamá que se ocupan a la mañana de llevarlo al colegio o ir a buscarlos y después a la tarde bueno, también dejar todo como para que se queden toda la tarde o por ahí con los maridos. Te la arreglas, a las corridas, algunas hacen malabares o tenés que buscar a alguien. Pero siempre tenés problemas, porque por ahí es un familiar, no te viene, no sabes donde ubicar el chico. Te digo porque yo tengo un compañera que no sabe a veces donde ubicarlo, de última lo tiene que dejar, llamar, ya de última cuando tiene que entrar son la una y paga un taxi.

¿Y qué hacen en esos casos?

Pero siempre encuentra.

¿A quién por ejemplo?

Y por ejemplo la madrina por ahí que tiene que dejar cosas de lado que ya tiene planeado porque ella no tiene a quien dejar el nene. A veces por ahí te queda un día de vacaciones y llamas a la empresa y bueno “necesito que me den el día de vacaciones porque no tuve con quien dejarlo”.

Flavia me cuenta que está en pareja hace casi siete años. Su compañero está desempleado desde hace dos meses, trabajaba como operario en una fábrica de cortinas y tenía cuatro años de antigüedad. Se lamenta por el despido de su compañero, había postergado su maternidad varios años a la espera de que ambos tengan un empleo estable.

¿Qué ocurre en el caso de trabajadoras que integran hogares monoparentales?

Analía (operaria de línea de empresa química) tiene treinta y nueve años y casi catorce de antigüedad en la empresa. Tiene una hija de quince años. Ambas viven en la casa de los padres de Analía.

Se define a sí misma como jefa de hogar. Inclusive dice que ejerció la jefatura de hogar todo el tiempo que duró su primera unión conyugal.

¿Quién asumía el cuidado de su hija mientras ella estaba en su trabajo? A pesar de que Analía aun convivía con su compañero y padre de su hija y de que él se encontraba

en aquel momento desempleado y por ello pasaba muchas horas en su casa, el cuidado de su hija pequeña recaía en las abuelas materna y paterna. Las abuelas, le daban según su definición “una mano”:

Me levantaba a la mañana, la llevaba al jardín, la pasaba a buscar y después la llevaba a la casa de la abuela. Once y media de la noche la pasaba a buscar a la casa de la abuela y la traía a mi casa; en invierno no, porque mi hija tiene problema de alergias y bronquios, así que se queda directamente en la casa de la abuela. Los primero tres años yo estuve fija de tarde, hasta que se resolvió ese tema de rotación.

Analía nos cuenta que cuando ella ingresó en la fábrica, en 1996, aun no existía el sistema de turnos rotativos.

Durante una época, cuando entre a trabajar se respetaba la gente de la mañana era de la mañana y la de la tarde a la tarde. Cuando yo entre a trabajar era fija de tarde, mi hija no tenía un año y yo trabajaba fija de tarde. Y así había muchas chicas.

Cuando su hija cumplió cuatro años Analía se separó y se fue a vivir a la casa de sus padres, con quienes convive hasta la actualidad. En lo concerniente a la organización familiar, con su separación las cosas no cambiaron sustancialmente, las abuelas continuaron responsabilizándose del cuidado de su hija, especialmente a partir de 1999, cuando en la fábrica se implementó el régimen de turnos rotativos:

Me fui a vivir a lo de mi mamá y con la abuela paterna cuidaban a la nena. Entre todos los que vivimos ahí: mi mamá, mi hermana, mi papá, mi cuñado mantenemos la casa. La única niña que hay en la casa es mi hija que tiene 15 años, hoy por hoy. Resolvimos todo esto solas, nos manejamos mucho mejor que estando acompañadas. Las cosas se solucionan, uno tiene el poder de decisión de hacer y deshacer y eso. Por un lado es bueno, pero por otro te queda una omnipotencia que no existe porque uno siempre necesita ayuda y sobretodo del padre de tu hija.

En apariencia podría hablarse de una familia ampliada, sin embargo para ella no es así. Analía se siente sola con su hija y añora conformar un hogar conyugal. Inclusive, afirma, que de no ser necesario y si su marido hubiese tenido un empleo, no hubiese comenzado a trabajar en la fábrica:

Sí volví a tener pareja, pero no hijos. Siempre dije que me gustaría tener un hijo, me gustaría planificarlo y criarlo de a dos. Hasta ahora no conocí a nadie que valga la pena para tener un hijo. Es muy jodido estar sola y criar a tu hijo. Yo la tengo a Micaela, pero no es lo óptimo porque es mucha carga para

una sola persona. ¡Qué lo hacemos, lo hacemos! Porque te puedo asegurar que yo de abajo de la tierra saco lo que necesite, esa exigencia la tengo. Y si la tengo, la cumplo. Es más, ya estoy acostumbrada, la semana pasada le hice un cumpleaños de 15 a mi hija, con ayuda de mis padres....

La implementación de los turnos rotativos en la fábrica química tiene su origen, paradójicamente, en un reclamo colectivo. De acuerdo con los testimonios recogidos, un grupo de mujeres del turno tarde levantaron firmas para solicitarlo. Al parecer, estas trabajadoras, entre las cuales estaba Analía, entendían que era preferible rotar para pasar más tiempo con sus hijos y familiares. Sin embargo, pronto comenzaron a sufrir las consecuencias de este régimen de trabajo:

Estaba hablando con una compañera que tiene un nene, ella trabaja de noche, pero cuando llega de trabajar tiene que hacer la adaptación en el jardín. O cuando el chico va a la primaria, llegas, salís a las 6 de la mañana de trabajar, no te vas a acostar a dormir porque el pibe entra a las 8, entonces lo levantas, le das el desayuno, lo llevas al colegio, volves a las 8 y media dormís hasta las diez y media, once y lo tenes que ir a buscar. El chico viene, tenes que hacer la tarea con el chico, dormir dos horas más, y a las 9 de la noche tenes que ir a trabajar. Y vas mal a trabajar.

Y cuando lo vas a buscar, yo tengo una anécdota muy graciosa, va, graciosa para mí. En los primeros años, en el colegio que iba a mi hija es religioso y Micaela decía: mi mamá trabaja de noche ¡Yo que encima aparecía con todos los pelos revueltos!.

A medida que Micaela fue creciendo, Analía comenzó gradualmente a sentir mayor autonomía personal. En 2007 se realizaron por primera vez en la fábrica comicios para elegir representantes directos y fue elegida junto a otras compañeras como delegada de la fábrica. Se desempeñó hasta 2009 como integrante de la comisión interna y desde 2009 hasta el presente es delegada congresal de la Federación que aglutina a los sindicatos de la rama.

Su cargo de delegada le ha permitido, como a otras compañeras, no estar obligada a realizar turnos rotativos. Gracias a esta excepcionalidad en 2010 comenzó a estudiar en la Universidad.

También refiere que ha recibido asistencia psicológica e inclusive medicación durante largas temporadas. El deterioro de la salud mental de las operarias parece estar asociado al sufrimiento psíquico que entraña la doble condición de estas mujeres, como principales proveedoras económicas de su hogar y simultáneamente como organizadoras de la vida familiar y responsables del cuidado.

Como pudo observarse, en el caso de Analía más que el ciclo de vida familiar o sus aspiraciones personales, aquello que condicionó su inserción laboral fue el tipo de arreglo laboral conyugal y luego la disolución de la unión.

Los cambios en las familias y la actividad económica de las mujeres en casos de rupturas de la unión conyugal también han sido objeto de análisis. Raimondi (2005) señala que una separación o un divorcio implican profundos cambios en el modo de vida de las mujeres, en su trabajo, en su residencia, en sus ingresos económicos, especialmente cuando de esa unión disuelta han quedado hijos a cargo. Dichos cambios desencadenan la puesta en práctica de *estrategias de reorganización de la vida cotidiana* y ponen de manifiesto que las redes sociales y familiares constituyen un recurso altamente valorado.

La separación o el divorcio en muchos casos implican que las mujeres salgan a buscar un empleo o deban trabajar más horas. En muchas oportunidades también implica el abandono de la vivienda por distintos motivos y eventualmente el retorno al hogar de origen. En estos procesos, las familias extensas adquieren gran importancia en las estrategias de reorganización (Raimondi, 2005).

Según Geldstein (1999), que analiza la situación de las mujeres que se constituyen en *principales proveedoras del hogar* en contextos de crisis sociales, las decisiones de las personas respecto de su actividad laboral no dependen de su voluntad individual. Por el contrario, la movilización de los miembros de una unidad doméstica para obtener recursos en el mercado laboral es parte de estrategias familiares para satisfacer las necesidades de sus miembros.

Geldstein se pregunta: ¿Cómo se gesta una principal proveedora del hogar? Fundamentalmente, argumenta la investigadora, por cambios en la situación laboral del compañero o por disolución del vínculo conyugal. Para una mujer adulta y madre de familia, la condición de principal proveedora es una característica relacional, referida principalmente a la presencia o ausencia de un compañero que pueda aportar ingresos suficientes al hogar.

El caso de Viviana lo ilustra cabalmente:

Viviana (ex operaria cosmética) fue mamá soltera a los veinte años. Se quedó viviendo en la casa de sus padres hasta que formó pareja ocho años después y terminó de construir su casa, vecina a la de sus padres. Con su compañero, un taxista y viejo conocido de la familia, tuvo dos hijos más en 2004 y 2008.

A los 21 años ingresó como operaria en una pequeña fábrica cosmética. Allí trabajó dos años hasta que fue despedida por “falta de trabajo”. Permaneció un año desocupada y gracias a la gestión de un directivo del sindicato Perfumista que conoció en una fiesta organizada por esta entidad, ingresó en la cosmética en el año 1995.

Finalmente, luego de interminables tratamientos médicos, una operación y una prolongada depresión que incluyó atención psiquiátrica y medicación, en 2009 fue convocada individualmente por la empresa y aceptó la “oferta” de retiro impuesta, que incluyó la firma de un documento en el cual ella declaraba que las distintas enfermedades que padece no habían sido producidas por su trabajo en la empresa. Desde entonces, está desocupada:

Cuando dejé de trabajar estaba medicada. El último mes voy a ver a la psiquiatra y le cuento que estaba cerca la posibilidad de irme, el sueño de mi vida era vivir en mi casa y amasar fideos como hacían mis abuelas, en ese momento las mujeres tenían otras ambiciones, nacer, reproducirse y morir.

Se dieron un montón de factores, muchos cambios, yo soy hija única, siempre viví con mis viejos. Cuando armó mi pareja y tengo dos hijos más, vivía al lado de ellos, no tengo mejor idea que hacerme una casa al lado de ellos, pero bueno, ya era algo que estaba empezándolo a hacer estando sola. Entonces cuando viene Ricardo, a él ya lo conocíamos hace mucho tiempo, conocía a mis viejos. Yo siempre tuve conflictos con mi mamá, pero en ese momento el vino como a dar una onda de paz, como un agua bendita... y bueno, seguimos haciendo la casa, faltaban pocas cosas ya. Como yo te decía, trabajaba mucho y ganaba bien. Pero trabajaba muchas horas. Hacía muchas horas extras. En ese momento, entrábamos 7.30 hasta las 4. Y el turno tarde empezaba a las 4. Entonces si vos tenías la posibilidad de hacer horas extras, las hacías el turno siguiente. Entonces vos hacías tu turno opuesto más el tuyo, esas eran las horas extras. Hacía todo el día, hasta el 99. Eso lo hacía cuando podía, porque no salía todos los días. A veces de 4 de la tarde a las 6 de la mañana del siguiente. Ganaba buena plata, pero vivía ahí adentro.

(Cuidado de los hijos) Era un caos el último tiempo. Cuando nació el último chiquito y mi mamá, mi mamá siempre estuvo como ayudándome mucho y le agarró una etapa que ya no quería cuidarme a los chicos como obligación y me tuve que arreglar sola. A raíz de que tuve que arreglármelas sola empecé a conocer un montón de gente que me ayudó un montón, a ver otras cosas. Como Ana (menciona a una maestra de sus hijos) que me decía “no te vas a morir si no estas en la empresa, si faltas y te echan no te vas a morir”. Y así empecé, ayudada mucho por la escuela (privada de jornada extendida), me ayudó a tomar decisiones. Antes era muy dependiente de mi mamá, ella iba a las reuniones cuando tenía que ir, lo llevaba a Tomás a los cumpleaños. También fue un clic con mi mamá, cuando yo lo tengo a Lautaro (segundo hijo) y tengo a mi pareja y tengo a mi familia. Fui como cortando esas cosas con mi vieja y queriéndome hacer cargo yo. Y bueno, hacerme cargo involucraba todo, involucró también una elección que yo quería estar en mi casa mas tiempo con mis hijos. En el 2010 fueron muchos cambios, lo único que me faltó fue separarme y mudarme, separarme no se, y mudarme creo que no. ¡Muchos cambios!

Decir: hasta acá llegué con el trabajo. Sí me interesaba y hoy en día me arrepiento de haber tomado la decisión de renunciar, de eso sí me arrepiento.

Mientras que las conyugues no cuestionan su rol de proveedoras, paradójicamente, son las mujeres *sostén de hogar*, las que al parecer añoran reestablecer el modelo tradicional de familia y la posibilidad de permanecer fuera del mercado laboral para ocuparse del cuidado. Cabe añadir que a lo largo del trabajo de campo tomé contacto con al menos cinco trabajadoras que son o fueron según su propia definición *madres solteras*, jefas de hogares monoparentales. Independientemente de la proporción de trabajadoras en esa condición (que, por otra parte, desconocemos), resulta muy significativo como ello opera como un criterio legitimador de la actividad extra doméstica en el colectivo analizado.

Así, tanto Analía, Viviana, como otras trabajadoras que entrevistamos pero no recuperamos aquí, estructuran su relato de vida en torno a la maternidad y vinculan sin más mediaciones su inserción laboral con el ejercicio del rol de principales –y únicas- proveedoras del hogar. Por otra parte, entre sus compañeras, estas mujeres *sostén de hogar* merecen un respeto especial.

No obstante esta valoración particular, si nos remitimos a las trayectorias presentadas, podría afirmarse que ya se trate de hogares conyugales o monoparentales, la estrategia prioritaria que despliegan las operarias de la industria es la de la redistribución intergeneracional del cuidado. En última instancia, la presencia o ausencia de un proveedor masculino, al parecer, no constituye un factor determinante en la organización del cuidado. En otras palabras, desde el punto de vista de las responsabilidades domésticas, las diferencias entre las trabajadoras cónyuges y las no cónyuges se diluyen. Surgen entonces nuevos interrogantes que exceden los alcances de esta investigación sobre las dimensiones que se ponen en juego en la construcción de la figura de la proveedora femenina.

Hemos presentado una diversidad de trayectorias en las cuales la maternidad –más que la presencia de un compañero varón- emergió como un criterio que introduce heterogeneidades en el colectivo analizado desde el punto de vista de la organización del cuidado. Como pudo observarse, la presencia de hijos representa mayor desgaste para estas trabajadoras, los relatos así lo dejan entrever.

CAPITULO III
DE CASA AL TRABAJO Y DEL TRABAJO A CASA.
UNA MIRADA CRÍTICA AL MODELO DE CONCILIACION

En el capítulo precedente nos detuvimos en las experiencias y relatos de las trabajadoras de la industria concernientes a sus trayectorias familiares e individuales, así como a las estrategias individuales y/o familiares que despliegan para garantizar las actividades de cuidado de las cuales son las principales responsables. En esta parte nos proponemos explorar en que medida las condiciones de vida y de trabajo condicionan las posibilidades de organización gremial en el lugar de trabajo y la participación, como representantes, en la organización sindical.

1. El cuidado en los convenios colectivos de trabajo

Tanto el régimen de trabajo en la fábrica como el régimen de cuidado en la familia se encuentran configurados –por explicitación u omisión- por institutos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo. Concretamente nos referimos a la legislación laboral y a la negociación colectiva en particular.³⁷ Pensamos la negociación colectiva directamente conectada a la acción sindical; y a ambas –la negociación colectiva y la organización sindical- atravesadas por las relaciones entre clases sociales y por la relación social de sexo.

Al respecto, se ha señalado que la negociación colectiva, como instrumento de regulación de las relaciones laborales, se ha desarrollado bajo la premisa de que el trabajador es varón (Rigat-Pflaun, 2008).

³⁷ La elaboración y aplicación de dichos institutos en nuestro país ha tenido lugar en el marco de disputas sociales que requieren ser consideradas en distintas escalas –a escala internacional, por ejemplo, podemos situar los convenios y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); a escala Nacional o provincial puede situarse un extenso conglomerado de leyes y decretos; pero también pueden consignarse como escalas las distintas unidades de la negociación colectiva: rama de actividad, el sector, la empresa- y con distintos clivajes: fundamentalmente la clase social –corporizada en las institucionalidades obreras, los sindicatos, y las patronales, empresas o cámaras empresarias; y en segunda instancia, aquel clivaje que nos interesa particularmente: la relación social de sexos. Si bien entendemos que el Estado cumple un rol fundamental como agente impulsor de la negociación colectiva, decidimos dejarlo en un segundo plano a los fines de esta exposición. Para una conceptualización y diagnóstico sobre la negociación colectiva en la última década que pondera el rol del Estado véase: Palomino y Trajtemberg (2006); Senén González y otros (2010).

Otros análisis acentúan la impronta sexuada que adquirieron los sistemas de relaciones del trabajo luego de la segunda guerra mundial. Para Del Río (2004) aunque *familia nuclear fordista*, -compuesta por un varón proveedor asalariado y una mujer cuidadora no remunerada- es más un ideal de las sociedades capitalistas que una realidad, no obstante, la fuerza de esta ficción y el contrato sexual al que se encuentra estrechamente vinculada lograron que las mujeres se hicieran cargo de *forma obligatoria pero naturalizada* de los cuidados, resolviendo mediante su trabajo no remunerado la responsabilidad social de *sostener la vida*. Si bien este modelo entró en crisis en los años setenta –debido a que las mujeres se incorporaron masivamente en un mercado de trabajo cuyas normas y organización estaban diseñadas para personas que no tienen que cuidar a nadie- y pese a que en la actualidad la *crisis de los cuidados* lo ha puesto en cuestión; el modelo intenta reestablecerse mediante la negación de la responsabilidad social de los cuidados y atribuyéndolos de forma exclusiva e individualizada a las mujeres.

En esta dirección, Hirata y Kergoat (2007), sostienen que en las sociedades contemporáneas el *modelo tradicional* (varón proveedor y mujer destinada la familia y la domesticidad) ha sido sustituido por el modelo de conciliación. El *modelo de conciliación* supone una familia integrada por dos proveedores, sin embargo, corresponde a las mujeres conciliar vida laboral y familiar.

A pesar del reconocimiento de la participación de las mujeres en la actividad económica extra doméstica remunerada, el modelo de conciliación se inscribe en continuidad con el modelo tradicional. Ambos se fundan en la idea de la complementariedad entre los sexos. Idea que remite a una conceptualización en términos de “vínculo social” fuertemente inscripta en la tradición funcionalista. La matriz de la complementariedad es coherente con la división entre varones y mujeres del trabajo profesional y doméstico, y dentro del trabajo profesional, con la división entre tipos y modalidades de empleos que posibilitan la reproducción de los roles sexuados. La denominada política de “conciliación” entre vida profesional y vida familiar es, de acuerdo con estas autoras, fuertemente sexuada, ya que define implícitamente un único actor (actriz) de la conciliación: las mujeres.

Recientemente, este modelo ha sido objeto de diversas críticas y ha dado lugar a que algunos analistas prefieran hablar de articulación, conflicto o tensión (Schkolnik, 2004), para poner en evidencia la naturaleza fundamentalmente conflictiva de la incumbencia

simultánea de responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo dichas proposiciones no tienen un correlato en la realidad.

Según Hirata y Kergoat, la teorización de la división sexual del trabajo como “vínculo social” ha adquirido el estatuto de política en Europa desde fines de los noventa. En nuestro país algunos indicios nos permiten afirmar que se observa idéntica tendencia.³⁸

Una mirada a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (en adelante LCT) sancionada en 1974 nos permite ilustrar algunas de las afirmaciones precedentes.

Es de destacar que si bien el principio de exclusión de trato discriminatorio hacia las mujeres en el trabajo se encuentra contemplado en el artículo 14 Bis de la Constitución Nacional; en los Convenios N° 100 y 101 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), al igual que diversos tratados de con jerarquía constitucional; en la Ley 23.592 que excluye todo tipo de discriminación; en la recientemente sancionada Ley 26.485 de protección integral de la mujer y; por último, en los artículos 17, 81 y 172 de la propia LTC (Caubet y Fernández Madrid, 2010); en lo referente a la organización del cuidado y su relación con los derechos laborales, el criterio predominante es otro.

Más precisamente, la LTC aplica aquel criterio provisto por el modelo de conciliación al que hicimos referencia. Criterio que, asimismo, se replica en los convenios colectivos de trabajo de los sectores analizados. En efecto, en el Capítulo de la LTC denominado “Régimen de licencias especiales”, el Art. 158° establece una licencia de dos días corridos por nacimiento de hijo. En ninguna parte de este artículo se explicita que se trata de una licencia a la paternidad.

Posteriormente, la Ley se extiende en un Título completo destinado al trabajo de las mujeres³⁹. No encontramos ningún artículo que haga referencia a una “licencia por maternidad”, en cambio, encontramos un capítulo denominado: “De la protección de la maternidad”. En el mismo se incluyen un conjunto de artículos cuya lectura pone de

³⁸ Véase por ejemplo la publicación del Ministerio de Trabajo: “La equidad de género en la negociación colectiva en la postconvertibilidad” (Trajtemberg y otros, 2008). La misma, constituye un análisis cuantitativo de las tendencias recientes, pero simultáneamente constituye un documento normativo, en tanto la categorización propuesta contiene explícitamente una adhesión al modelo de conciliación descripto.

³⁹ Por razones de espacio, no nos detendremos en el debate acerca de la génesis de la legislación sobre trabajo femenino en nuestro país. El devenir de la legislación laboral destinada a la mujer trabajadora argentina ha sido objeto de múltiples análisis. Una completa reconstrucción de dicha legislación en nuestro país puede hallarse en Recalde (1988). Una mirada crítica acerca de las implicancias genéricas en los lenguajes jurídicos y en la conflictividad laboral, de la historia conflictiva de la legislación laboral y de la construcción, por parte del Estado, de un ideal de domesticidad puede hallarse en Lobato (2005).

manifiesto en que medida esta regulación de las relaciones laborales supone que son las mujeres las responsables prioritarias y naturales del cuidado en el ámbito familiar. El Art. 177° denominado “Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo” estipula un piso de noventa días en total (antes y después del parto) de prohibición y garantiza la estabilidad en el empleo; el Art. 178° “Despido por causa del embarazo. Presunción” se explyaya en la misma cuestión.⁴⁰

Es destacable que el capítulo sobre protección a la maternidad culmina con el Art. 179° denominado “Descansos diarios por lactancia” en el cual, sintomáticamente, además de disponerse dichos descansos diarios, se hace mención –por única vez en todo el texto de la Ley- a la obligación de los empleadores de habilitar salas maternales o guarderías, las cuales son obligatorias para establecimientos que ocupen a cincuenta o más mujeres mayores de 18 años, de acuerdo con una reglamentación no dictada. Volveremos sobre esto.

Reiteramos, son normas destinadas exclusivamente a las trabajadoras. Normas que, bajo el eufemismo de la *protección*, no sólo intiman a las mujeres a asumir un *altruismo obligatorio* (Nicolás Lazo, 2009) sino que, además, excluyen a los varones asumiendo que la paternidad no lleva asociada a su ejercicio las responsabilidades de cuidado. Bourdieu (1986) ha conceptualizado este tipo de artilugios en términos de efectos simbólicos del derecho, que mediante un proceso de neutralización y universalización transforma una relación de fuerzas dada en una sanción impersonal, universal y omnitemporal.

Tal vez el dato más notable, por su falta de cuestionamiento por parte de las organizaciones sindicales, se encuentra en el ya mencionado artículo 179° que establece la obligatoriedad para las empresas con más de cincuenta trabajadoras de instalar salas maternales y guarderías. Basta apuntar dos cuestiones muy puntuales que denotan la inspiración de dicho artículo: no contempla el cuidado de los hijos como uno de los aspectos del ejercicio de la paternidad y supone que los niños y niñas mayores de cinco años de edad no requieren atención y cuidado de adultos (tómese nota que la oferta de establecimientos de enseñanza primaria públicos con jornada extendida en la Región Metropolitana es muy limitada). Asimismo, supone que otras instituciones, la familia

⁴⁰ Otro capítulo garantiza la estabilidad en el empleo y principio de no discriminación por causa de matrimonio. Por último, encontramos un capítulo que define el “Estado de excedencia”, concretamente, la posibilidad de la trabajadora luego ausentarse los noventa días por parto, extienda su ausencia o bien por causa de enfermedad de alguno de sus hijos, entre tres y seis meses.

por ejemplo, están en condiciones de garantizar el cuidado. O, desde otro ángulo, desplaza la cuestión del cuidado de los miembros de la familia obrera, entendida en un sentido extenso, fronteras afuera del derecho del trabajo hacia el terreno de los asuntos privados.

¿Qué ocurre en el caso de las operarias químicas y cosméticas? En primera instancia, es importante recalcar que en ninguno de los dos establecimientos analizados se encuentra habilitada una sala maternal. En el caso de las trabajadoras químicas, por no superar el piso mínimo de cincuenta trabajadoras. En el caso de las operarias cosméticas, pese a que en la planta analizada la cantidad de trabajadoras supera con creces el piso fijado por la Ley y, aun más, el piso fijado en el convenio colectivo (25 trabajadoras), la empresa argumenta la existencia de riesgos químicos como limitante para instalar una sala maternal en las inmediaciones del establecimiento⁴¹. Aunque si uno se acerca al mismo, podrá observar que a unos 150 metros de la “peligrosa” planta de cosméticos se encuentra un establecimiento educativo. A pesar de encontrarse infringiendo la Ley y el convenio colectivo, la empresa cosmética publicita entre sus trabajadoras la provisión de un beneficio “especial” de la compañía: un subsidio por guardería para trabajadoras con hijos menores de tres años de edad, cuyos exigentes requisitos y monto irrisorio desalienta su tramitación, según los testimonios recabados (véase el análisis del Manual de inducción para el nuevo empleado en el Capítulo IV).

Independientemente de estas realidades, nos interesa a continuación detenernos en los convenios colectivos de rama que encuadran a estas trabajadoras. Para ello tendremos en cuenta una distinción relativa al tipo de cláusulas (extraída de Trajtemberg, 2008). Nos referiremos a *cláusulas legales* cuando las mismas se adapten al piso fijado por Ley o simplemente reproduzcan el texto legal. Por otro lado, denominaremos *cláusulas convencionales* a aquellas que superan el piso fijado por la ley en beneficio del colectivo laboral en cuestión, independientemente de que las mismas se orienten en el sentido del modelo de conciliación descripto.

En respuesta a la pregunta formulada sobre qué modelo de organización social del cuidado que prescriben o tributan, implícita o explícitamente, los convenios colectivos que regulan las relaciones de trabajo de la rama química y cosmética, podemos

⁴¹ De acuerdo con el testimonio de una delegada del establecimiento.

argumentar que ambos convenios prescriben el modelo de conciliación bosquejado anteriormente, con algunos matices⁴².

En el convenio colectivo de la rama cosmética (CCT 157/91), rama de la producción que ostenta una participación femenina prominente en su fuerza laboral –y mayormente en edad reproductiva- nos encontramos con una normativa muy restrictiva e incluso discriminatoria en su lenguaje, particularmente manifiesto en el régimen de licencias.

El ejemplo más evidente puede encontrarse en los regímenes de licencias de los trabajadores, especialmente aquellos que normatizan las licencias por el nacimiento de hijos. En primer lugar nos encontramos con dos cláusulas convencionales “Licencia por nacimiento” que indica que “Todo miembro del personal gozará de una licencia de tres días hábiles pagos por nacimiento de hijos.” Y una “Licencia por adopción” de tres días hábiles pagos para todo el personal.

Hasta aquí, se observa la utilización de un lenguaje neutral, donde no se distingue la maternidad de la paternidad. Asimismo, se trata de una cláusula convencional, que amplía lo establecido en la LCT. Sin embargo, hacia el final del convenio encontramos un controversial artículo denominado “Asignación por maternidad” en el cual se indica:

La asignación por maternidad consistirá en el pago de un monto igual al sueldo, durante el período que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del parto. Deberá abonarse indefectiblemente el pago correspondiente al período postparto de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. Se considerará sueldo la suma que la beneficiaria hubiera debido percibir durante ese lapso. Para el goce de este beneficio se requerirá la antigüedad establecida por las leyes y/o disposiciones legales vigentes.

Llamativamente, las primeras líneas de este artículo son una copia textual de un artículo de la Ley 18.017 (de 1968), que fue modificada por normativas posteriores (citado por Recalde, 1988), siendo que este convenio colectivo fue homologado en 1991.

Por otro lado, en lo referente a las salas cuna o guarderías en los establecimientos, encontramos una cláusula convencional, pero compleja: por un lado, disminuye el requisito de cincuenta a veinticinco trabajadoras en el establecimiento, pero continúa excluyendo a los trabajadores padres. Por otro lado, establece que las salas cuna están

⁴² Matices entre ambos convenios que merecen ser alumbrados desde una perspectiva que contemple sus orientaciones político-sindicales, sus marcos de alianzas sociales y su categorización en términos de nucleamientos o modelos sindicales, perspectiva de análisis que excede los propósitos de esta tesis. Véase el cuadro IV en el Anexo I.

destinadas a los hijos menores de dos años y lactantes (por debajo del piso fijado en la LTC) y omiten, al igual que la legislación nacional, una cuestión fundamental: que los niños mayores de dos años también requieren cuidados, especialmente porque las jornadas de trabajo en la rama no se corresponden con las jornadas escolares, inclusive con aquellas de tiempo completo.

En el caso del convenio colectivo de la rama química y petroquímica (CCT 564/09), hallamos un ordenamiento distinto de las licencias. En el apartado “Licencias, Permisos y Subsidios” se ubican las licencias por maternidad y paternidad, en el orden expuesto. La licencia por maternidad se denomina “Tareas prenatales”. Esta cláusula convencional, además de establecer el lapso de licencia de la trabajadora que, cabe destacar, desde mayo de 2011 se extendió de tres a cinco meses en el marco de una paritaria, añade la prohibición de que obreras o empleadas realicen tareas que impliquen esfuerzos o perjudiquen su gestación a partir del sexto mes de embarazo.

La licencia por paternidad se denomina “Licencia por alumbramiento” para el caso de “alumbramiento de esposa del obrero o empleado” que alcanza el “nacimiento de hijos/as legítimos o naturales reconocidos”. Por otro lado, se cita a la normativa vigente en materia de salas cunas y jardines de infantes y se delega a las comisiones internas adecuar dicha legislación a la realidad del establecimiento (artículo 64°). De esta forma, el convenio colectivo exporta al ámbito de la empresa el problema del cuidado.⁴³

Añadimos un punto de discontinuidad entre ambos convenios, que se torna más significativo cuando constatamos la disímil participación femenina en ambas ramas (Información expuesta en el Anexo III): la presencia de cláusulas relativas a la promoción del principio de exclusión del trato discriminatorio hacia las mujeres en el convenio de la rama química y la sugestiva ausencia de los mismas en el convenio perfumista (Véase Cuadro II en el Anexo I).

Como se puede observar, en lo relativo a la organización del cuidado de las familias de las trabajadoras/es, los convenios colectivos analizados, si bien en algunas cuestiones extienden los beneficios más allá de los pisos establecidos por la Ley, no cuestionan, al igual que la LTC, la división sexual del trabajo tradicional y promueven un modelo de conciliación entre familia y trabajo que supone a las mujeres responsables prioritarias del cuidado.

⁴³ Según opinión de un dirigente del sindicato, la ausencia de reglamentación del artículo de la LTC sobre salas cuna y jardines maternos impide el cumplimiento efectivo en los establecimientos, por esta razón la inclusión de cláusulas al respecto no tiene ningún sentido.

El silencio de la legislación laboral y los convenios colectivos respecto a esta cuestión contrasta con las voces de las propias trabajadoras, que acuden a otras mujeres de la familia para que garanticen de manera no remunerada el cuidado de sus hijos mientras ellas están en sus trabajos. Mujeres que, al mismo tiempo, manifiestan un profundo desgaste físico y psíquico producto de las tensiones que plantea su doble condición.

2. Las condiciones requeridas el ejercicio de la representación sindical

Habida cuenta de las prescripciones presentes en los convenios colectivos celebrados entre los representantes sindicales y patronales, intuimos que existe un estrecho vínculo entre los roles sociales asignados a las trabajadoras en ellos y las posiciones subalternas que efectivamente ocupan éstas al interior de las organizaciones sindicales.

Para Rigat-Pflaun (2008) el grupo al cual se dirige la organización sindical y sobre el cual actúa, históricamente ha tenido cuerpo y estructura de varón. Pero también el tipo de comunicación que los sindicatos establecen con los trabajadores parece reforzar la percepción del espacio sindical como masculino (García, 2005).

Para Delgado Godinho (1990, 2007), las mujeres enfrentan limitaciones objetivas a su participación social y política: ejercen una *jornada de trabajo múltiple* y siguen siendo estigmatizadas si asumen algún tipo de participación extra, como por ejemplo la política-sindical, junto con otros inconvenientes (interrupciones en su carrera profesional y política, escasez de instituciones públicas o colectivas de provisión de cuidados). Las mujeres madres que asumen responsabilidades políticas o sindicales son condenadas social y familiarmente (García, 2005).

Frente a esta realidad, según Delgado Godinho (1990 y 2007), el movimiento sindical tiene enormes dificultades para entrever los nexos reales entre explotación de clase y opresión sexual, y no desarrolla políticas específicas destinadas a estimular la participación sindical permanente de las mujeres. El discurso y la práctica de la sindicalización, al ser indiferenciados, alcanzan de hecho a los hombres y muy poco a las mujeres porque no ofrecen a éstas reales posibilidades de cambio de las condiciones que dificultan su presencia en los sindicatos. Actividades sin horario de finalización, falta de infraestructura para el cuidado de los hijos durante asambleas o reuniones, ausencia de mujeres en los lugares de decisión, poca división de responsabilidades en el seno de la familia. Esto explicaría el *distanciamiento* de las mujeres de los sindicatos.

Debido a las condiciones de ejercicio de la actividad, las que asumen casa e hijos no pueden responder a los requerimientos de la función sindical en igual medida que los hombres.

Estas dificultades aumentan especialmente cuando los hijos son pequeños y los conyugues asumen largas jornadas de trabajo. Esto puede observarse, de acuerdo con las investigaciones consultadas (Delgado Godinho, 2009; García, 2005) y tal como lo hemos hallado en los casos analizados en el presente trabajo, porque la participación sindical de las mujeres madres se inicia recién cuando los hijos crecen.

Una indagación (García, 2005) sobre la participación sindical femenina en las ramas química, metalúrgica y del vestuario en la Región Metropolitana de Sao Pablo, Brasil, durante la década de los noventa, concluye que los principales limitantes para la participación sindical, especialmente en cargos directivos, están dados por dificultad para conciliar militancia sindical con vida familiar. La maternidad se presenta como una “punición” en los sindicatos que se expresa a través de distintas formas de discriminación. Las dirigentes sindicales viven contra reloj y establecen una relación de ansiedad con el tiempo y el espacio para poder garantizar la reproducción familiar.

Por su parte, Stiegler (1998) señala que los sindicatos, por sus propias estructuras y políticas convencionales, contribuyen a que las diferencias de género no sean eliminadas. Esto ocurre en primera instancia, porque los sindicatos se circunscriben al ámbito del trabajo remunerado.⁴⁴ Mientras que éste es para los hombres el aspecto más importante de sus vidas, no es así para la mayoría de las mujeres, debido a la división sexual del trabajo:

“Es así como ellas tienen circunstancias de vida específicas, totalmente desvinculadas de la programática y de la estructura de representación de los intereses de la organización sindical (...) Muchas biografías de mujeres trabajadoras muestran cuan múltiples pueden ser las formas de su trabajo. En ello se diferencian de los hombres, vale decir, las que prestan servicios no remunerados en el ámbito privado, no hallan para esta forma de trabajo y vida la representación y defensa de intereses que buscan en las organizaciones sindicales (...) Este tipo de marginación se presenta no solamente en el establecimiento de posibilidades formales de acceso, sino también en la elaboración temática de políticas sindicales y estructuras de trabajo sindical” (Stiegler, 1998: 85)

⁴⁴ A propósito de esto, en nuestro país, la LTC define al *trabajo* por su carácter remunerado y con ello delimita las fronteras del derecho laboral e, implícitamente, el ámbito de actuación de las organizaciones sindicales.

En consecuencia, “las estructuras del trabajo cotidiano sindical no son elaboradas en concordancia con los requerimientos que surgen de la realización de labores del hogar o de cuidado no remunerado” (Stiegler, 1998: 86). A pesar de que las organizaciones sindicales formulan desde hace tiempo en su programática la igualdad de géneros, ello se refiere a una adaptación al punto de vista masculino y a la eliminación de supuestos déficits femeninos. Se trata de un modelo en el que los hombres otorgan apoyo a sus mujeres para que ellas soporten la doble carga (Stiegler, 1998: 86).

Es por estas cuestiones que la literatura sobre participación femenina sindical coincide en que el establecimiento de cuotas de representación femenina en las estructuras sindicales es un logro muy importante para reducir la exclusión de las mujeres en los niveles decisorios de las organizaciones, pero no suficiente para impulsar su participación efectiva en la vida sindical.

Existe un segundo punto de coincidencia en los abordajes señalados: el convencimiento acerca de que la actuación de las mujeres en los lugares de trabajo o en los sindicatos impulsan nuevas demandas, exigen nuevas prácticas sindicales y conllevan una incorporación de reivindicaciones específicas.

Sin embargo, en los casos abordados, cuando las trabajadoras asumen la representación directa en los lugares de trabajo o integran los órganos de representación de los sindicatos, la incorporación de reivindicaciones específicas o la emergencia de nuevas prácticas sindicales no es algo que suceda automáticamente. Se trata más bien de un proceso complejo, con avances y retrocesos, oscilante, en el cual se identifican prácticas y relatos ambivalentes.

En Argentina, el establecimiento de la cuota femenina sindical (Ley de cupo femenino sindical N° 25.674) fue promulgada en noviembre de 2002 y en abril de 2003 se reglamentó (por el decreto N° 514/03). De acuerdo con dicha normativa, cada unidad de negociación colectiva deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas paritarias en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. Pero además, dicha Ley modifica el artículo 18° de la Ley de Asociaciones Profesionales (N° 23.551) instaurando que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del treinta por ciento, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el treinta por ciento del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de

candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos, será proporcional a esa cantidad.

Si bien es importante mencionar que dicha normativa en muchos casos no se cumple⁴⁵, en los casos en que sí sucede, como por ejemplo en los dos sindicatos que representan a las trabajadoras analizadas aquí, ello no constituye una condición suficiente para garantizar una participación efectiva y la vehiculización de demandas específicas del colectivo femenino en un sentido distinto al conceptualizado aquí como *modelo de conciliación* –cuya contra cara silenciada es la *crisis de los cuidados*. Aunque tampoco es menos cierto que muchas veces son las propias mujeres las que adscriben a dicho modelo y lo promueven activamente, asumiendo de forma naturalizada la responsabilidad de sostener la vida.

Como pudo observarse en el análisis de los convenios colectivos, las políticas sindicales hacia las trabajadoras tienden a reproducir e incluso a veces a pronunciar los roles sexuados. Con ello, es importante aclarar, no se quiere desmerecer los esfuerzos colectivos tendientes a ampliar, por ejemplo, las licencias por maternidad, medidas que, por otro lado, redundan en mejores condiciones de vida y de trabajo para el conjunto de los asalariados y sus familias. En todo caso, nos atañe enfatizar de qué manera se articulan participación sindical femenina y modelo de conciliación.

Una mirada a las directivas del Sindicato de Trabajadores Perfumistas (en adelante STP) y el Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de la Ciudad de Buenos Aires y Zonas Adyacentes (en adelante SPIQyP) deja entrever que, si bien se cumple formalmente con la ley de cupo femenino sindical, las mujeres quedan relegadas a cargos electivos de escaso poder decisorio (vocalías, suplencias de vocalías, miembros de las comisiones revisoras de cuentas), reservándose para ellas únicamente una secretaría: “de la Mujer” (véase Cuadro III en el Anexo I), cuyas funciones resultan bastantes limitadas, siendo una de sus principales actividades la gestión y distribución de útiles escolares y guardapolvos que son entregados a los afiliados con hijos al inicio de cada ciclo lectivo.

La secretaria de la mujer del STP respondía así a la pregunta sobre las razones que explicarían la escasa presencia femenina en la comisión directiva de su gremio:

⁴⁵ Un diagnóstico sobre el incumplimiento de la Ley de cupo femenino sindical puede encontrarse en el documento oficial: *Consideraciones acerca de la aplicación de la Ley de cupo femenino sindical*, publicado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/ctio/consideraciones-ley-25674.pdf>.

Sí tengo que decir fríamente la razón, no sé, **sinceramente si nos ven como competencia. No sabría decirte bien.** Obviamente son cargos que son buscados. Lo que te digo, ¡éramos muchísimas mujeres buscando este puesto y tuve no sé si la suerte de llegar!

¿Hay mujeres con interés en participar y formar parte de la directiva del sindicato?

¡Sí, hay muchas, muchas! **Nosotras éramos muchas compitiendo por este puesto. El único espacio que había y bueno...** (Entrevista con Secretaria de la mujer del STP, ex operaria y ex delegada de establecimiento. CABA, marzo de 2011)

Como puede observarse, el argumento oscila entre el planteamiento de un conflicto entre sexos “nos ven como competencia” y el planteamiento de un conflicto al interior del grupo obrero femenino: “éramos muchas compitiendo por este puesto”. Veremos luego las implicancias de esta *ambivalencia*, que es una constante en los casos de estudio.

En el caso de SPIQyP, cobra interés la mirada del secretario de organización sobre las trabajadoras que asumen tareas sindicales:

Tal vez **son menos combativas, reclaman menos.** A mí me sorprendieron gratamente esas mujeres que se acaban de afiliarse y se adhieren al paro. **Indefectiblemente tienen que congeniar con el marido, o con hijos mayores que se hacen cargo de sus hermanos,** todo ese tipo de cosas. Y yo calculo que debe ser porque **conozco muchas delegadas que tienen la convicción de dar el paso de ser delegadas y al tiempo te enteras que se separan y siguen el camino gremial y el camino de la lucha.** Por ejemplo **estas tres directivas ninguna tiene marido, una es viuda, la secretaria de la mujer; la otra vive sola y esta separada, la otra también.** Nosotros somos un sindicato que hace muchos cursos de higiene y seguridad y de legislación laboral, **cuando le toca venir alguna delegada vienen con el novio, con su marido, y le esperan ahí en el hall del sindicato ¿no? Y al poco tiempo por ahí te enteraste que se separaron.** (Entrevista con Secretario de organización del SPIQyP. CABA, noviembre de 2010)

Lo interesante de este relato es que hace foco en los vínculos conyugales de las delegadas, asumiendo que los mismos implican una relación de poder, mientras que se deja en segundo plano la cuestión del cuidado. Si reponemos aquí la perspectiva de las trabajadoras y sus trayectorias familiares-conyugales tal como las reconstruimos en el capítulo II, es posible afirmar, al menos tentativamente, que el ejercicio de la autoridad masculina en el marco de arreglos conyugales no emergió como un factor significativo. En cambio, cobró relieve la escasa cooperación de los compañeros en lo relativo a cargas domésticas y organización del cuidado en el ámbito familiar e incluso su invisibilidad y ausencia naturalizada. Esta subestimación de las cargas familiares puede

tener que ver con otra cuestión. En efecto, de las tres delegadas químicas entrevistadas, sólo una de ellas tiene una hija de quince años. Entonces, en lugar de preguntarse quién asume las responsabilidades de cuidado familiar mientras estas trabajadoras ejercen la representación gremial, cabría interrogarse qué mujeres reúnen las condiciones requeridas para el ejercicio de la actividad sindical.

Tal vez lo más significativo del testimonio del directivo de la SPIQyP emergió cuando indagamos acerca de las modalidades de “conciliación” entre vida familiar y participación sindical:

¿Y con los hijos como se arreglan para ir a una capacitación del sindicato?

Eso más específicamente te lo puede contar la secretaria de la mujer, no es que sea “tabú” el tema, pero porque **es un tema más íntimo**. Si no vienen y te cuentan, no usamos el tirabuzón

¿Pero no es un tema planteado por las mujeres en el sindicato?

No, porque no hace al ámbito laboral. A veces sí se da que por ahí el trabajador termina confiando más en sus dirigentes que su propio hermano, que en su padre, viene y te pregunta a vos al separarse cómo son los alimentos, qué pasa con la separación, pero los trabajadores, no las mujeres. (Secretario de organización del SPIQyP)

El cuidado no remunerado y su relación con la disponibilidad de tiempo para ejercer la representación sindical no es considerado un trabajo sino un tema “íntimo” que “no hace al ámbito laboral” en el caso de las mujeres. Cuando la situación familiar afecta a los varones se decodifica en términos de confianza y confraternidad entre dirigentes y bases. Paradójicamente, es este mismo dirigente el que plantea la necesidad de equiparar la extensión de las licencias por maternidad y paternidad. Posibilidad que no fue planteada ni remotamente en ninguna de las entrevistas realizadas a trabajadoras:

Pero fíjate vos que hablamos del tema de la maternidad, pero si equipararíamos días de maternidad, del nacimiento para los hombres, **porque el hombre también requiere ser cuidador** de su esposa cuando tiene hijos o algo; si tiene que llevar chicos al colegio, dolorida, ¿quién lo hace? ¡La mujer! dolorida, embarazada tiene que hacerlo. Porque el marido no tiene un sueldo para bancarse que venga otra mujer. (Secretario de organización del SPIQyP)

Situación similar se presenta en el STP. Allí, la única mujer que integra el secretariado que conduce el gremio es madre de un solo hijo de diecinueve años. De igual modo, entre las delegadas del establecimiento cosmético, sólo una de ellas ha logrado ejercer la representación de manera continuada a través del tiempo y ser

reelegida, mientras que las otras no lograron asumir fehacientemente la tarea sindical, debido fundamentalmente, a las cargas familiares. Así comentaba una trabajadora las dificultades familiares de dos delegadas:

Amanda ahora volvió, pero está con una enfermedad que va y viene ¿viste? Aparte hay otra cuestión de género. La flaca vive con su pareja. Ella tiene 31 y el tendrá 40 años, insulino dependiente el tipo, y con esa excusa el tipo no sale a laburar ¿viste? Y ella se quiere separar, y cuando se quiere separar la madre le dice: “el que se casa, no vuelve a su casa”, un desamparo total de la familia. Y ella labura, labura, tiene toda una presión del marido. Ella vive en su casa con su marido, tienen 3 chicos. Es una mina muy piola pero tiene todo este rollo familiar que va y viene. A veces no va, la sobrepasa, digamos. No hay que pedirle más que eso. Después otra chica, Florencia, otra delegada que es una chica muy copada. Y bueno, la mina se fue ganando a la gente y por eso la votaron. Es copada la flaca. También jovencita ¿que tendrá Florencia? 26, 27 años. También la cuestión del hijo. Y bueno, como yo te digo ¿no? No poder poner todas las fichas por el hijo (Entrevista con operaria de la rama cosmética de 30 años. Moreno, diciembre de 2009)

Las responsabilidades familiares como límites a la participación sindical también se pusieron de relieve cuando indagamos las razones por las cuales algunas trabajadoras, que ejercían un intenso activismo en el lugar de trabajo, no aspiraban o directamente se negaban a postularse como delegadas:

Mis compañeras muchas veces me han dicho porque no me postulaba para delegada. Te digo como yo lo sentía, yo sentía que salía de la fábrica y me olvidaba, que cumplía mis ocho horas y rajaba de ahí y me parece que asumir una función de delegada, para mí, yo lo veía como una enorme responsabilidad y que lo debía cumplir. Me parecía que asumir como delegada era una responsabilidad grande, primero que no sabía si iba a tener todo el apoyo que tendría que tener. Yo salía de la puerta de la fábrica y empezaba otra vida. Siempre mantuve una distancia, lo que si tenía claro es que era un laburo, que necesitaba en ese momento, me case muy joven y me separe muy joven y quede muy joven con mi hijo, sola. Y bueno, yo necesitaba laburar. Es el trabajo, vos asumís la responsabilidad que tenes que ir a laburar porque sino te cagas de hambre y mucho mas si tenes hijos ¿no? O tenes alguien a tu cargo y me parece que eso le pasa a un montón, a la mayoría de las mujeres que laburan ahí. (Entrevista con ex operaria de la rama cosmética de 39 años. Moreno, noviembre de 2009)

En suma, los límites objetivos a la participación político-sindical de las mujeres tienden a ser subestimados por las y los representantes sindicales, mientras que cobran visibilidad en relato de las trabajadoras no menos involucradas pero si distanciadas de la organización sindical. Desde ambas posiciones sobresale un punto de coincidencia: la ausencia de problematización de la división sexual del trabajo no remunerado de

cuidado en el ámbito familiar, cuya *naturalización* impregnó el conjunto de los testimonios recabados.

3. Prácticas y relatos ambivalentes

En lo que sigue, se intentarán situar algunos nudos de la ambivalencia mencionada previamente. En este sentido, es importante aclarar que se trata de un ejercicio exploratorio y por ello las afirmaciones vertidas en este texto deben considerarse tentativas y preliminares.

Para ello retomamos, una vez más, los argumentos de Danielle Kergoat (2003). Esta investigadora, recurre al análisis de la interfase entre el sujeto y el colectivo y se propone vincular el concepto de relación social de sexo con la problemática del sujeto individual sexuado, la de los colectivos sexuados y la superposición entre ambas. Y lo hace desde un enfoque materialista del lenguaje, es decir, entendiéndolo como huella de relaciones sociales y agente activo en la producción y reproducción de tales relaciones. A partir de este abordaje, advierte que el colectivo obrero femenino casi nunca aparece fuera de los períodos de lucha. Es más, se muestra atomizado y conforma un conglomerado marcado por una intensa competencia interindividual, lo que se pone de manifiesto en el carácter profundamente *ambivalente* que asumen sus prácticas: los problemas no son planteados dentro de un marco colectivo u organizativo, sino que son reducidos a una constelación de relaciones interindividuales. Esta configuración sujeto / grupo reproduce y consolida las relaciones de dominación, puesto que cada quien hace suya una representación de sí mismo forjada por el grupo de los dominantes, que debilita aun más la posición de las obreras en las relaciones de clase, argumenta. En última instancia, las obreras no calificadas se perciben como explotadas pero no advierten en la división por sexos del trabajo los mecanismos de esa explotación, son “auxiliares” en la lucha de clases.

Expresado lo más brevemente posible, Kergoat sostiene para el caso de las obreras no calificadas que entre individuo y colectivo se da un *silogismo paradójico*, que puede observarse con nitidez en el habitual discurso de las obreras sobre la *envidia*. Dicho discurso acerca de la envidia de las otras trabajadoras coexiste siempre con el discurso: “yo no soy envidiosa”. De esta forma, se exponen las premisas de un silogismo desde el punto de vista lógico: a) Todas las mujeres son envidiosas; b) Yo no soy envidiosa. Formalmente la conclusión es: c) Luego, yo no soy mujer.

Esta conclusión virtual, según Kergoat, pone en evidencia la negatividad del discurso obrero: negarse a identificarse a un colectivo de mujeres corresponde en realidad a la imposibilidad de hacerlo. En consecuencia, todas las bases para la creación de un colectivo están minadas y la constitución sexuada del sujeto se ve bloqueada, la afirmación “yo no soy mujer” no puede ser dicha, ni siquiera pensada. Desde ese momento, sólo el individuo puede afirmarse, pero se trata de un individuo neutro desde el punto de vista del género, es así que las mujeres sólo pueden arreglárselas recurriendo a una ética individualista. Sin embargo, esta salida también está condenada por las formas exteriorizadas de la división sexual del trabajo: “... las relaciones de explotación generan violencia; los hombres pueden retomar parcialmente el control dentro del universo laboral mismo, mediante las luchas individuales y/o colectivas en pro de su carrera, su promoción, su calificación, etc.; las mujeres carecen de los medios sociales para esa toma de control, puesto que hay una discontinuidad entre el sujeto sexuado, por una parte, y el grupo sexuado (...) Se constituye, por ende, un círculo vicioso: la violencia se vuelve contra el grupo de los pares y contra ellas mismas.” (Kergoat, 2003: 855). Al negar al grupo, se niegan a sí mismas como sujetos sexuados.

En conclusión, las mujeres carecen de los medios sociales para aplicar en la situación laboral la ética individualista –que representaría la solución lógica- mientras que la imposibilidad de reconocerse como grupo crea un efecto acumulativo que podría explicar la génesis de muchas prácticas sociales, como por ejemplo, la relación aparentemente pasiva que mantienen con la calificación, tal como lo constatamos en el capítulo I.

Si bien la conceptualización propuesta por Kergoat merece ser problematizada y puesta en diálogo con otros enfoques analíticos, algunas de sus aseveraciones nos permiten pensar en las tensiones que atravesaron los relatos de las operarias en general y de las delegadas, en particular. Tal es así que encontramos de forma recurrente en los testimonios opiniones encontradas –en muchos casos articulados simultáneamente por una misma trabajadora- que oscilan entre una identificación con el grupo de las mujeres –lo que implica, además, un reconocimiento a la solidaridad emergente en el marco de conflictos en el lugar de trabajo- por un lado; y expresiones de condena, desconfianza o subestimación hacia sí mismas o hacia sus propias compañeras, por el otro.

La atomización y desconfianza reinante al interior del grupo obrero femenino puede ilustrarse con el siguiente extracto de entrevista a una delegada de la rama química, cuando sinceraba los motivos de un relativo distanciamiento de la organización sindical:

Quizás nuestro error más grande era corrernos y empezar a estudiar. Eso fue para nosotras cavarnos la fosa, por intereses mezquinos. La secretaria de la mujer no debe ni tener séptimo grado, sin ánimo de ningunearla, pero tienen ese complejo. **Si vamos a la secretaria de la mujer, en vez de cebarle mate toda la tarde a la directiva, vamos a ver, investigamos, hacemos un curso de esto, nos metemos en la parte política.** Honestamente desde la secretaria de la mujer no se hace nada. Cebarle mate a la directiva, y mantener un perfil bajo. Y quizás nosotras somos unas estúpidas. El tema de la facultad es una asignatura pendiente por haber tenido a mi hija a los 20 años, y si no hubiera tenido mi hija a los 20 años ya estaría recibida de algo, porque viste cuando es tu destino estudiar algo y vimos la oportunidad con la posibilidad de acomodar el horario. **Y más allá de que la secretaria de la mujer este acostumbrada a tener a todas las mujeres alrededor de ella ¡nosotras no estamos así! Yo prefería estar hablando con algún otro directivo. Pero también por ir bien vestidas, arregladas, el mismo género te boicotea, por qué desde que estamos en el gremio los compañeros son compañeros, no estamos buscando un galán o alguien que nos salve. Somos unas estúpidas ¡A mí me decepciono mucho el gremio!** (Entrevista con operaria y delegada de la rama química de 39 años. San Martín, marzo de 2011)

Pero fue especialmente en la fábrica cosmética donde cobraron mayor relieve estas cuestiones. El siguiente extracto de entrevista pueden apreciarse en que medida están presentes entre las operarias la condena mutua, la subestimación y la desconfianza:

El tratamiento psiquiátrico es algo común en Avon. No sé, se puso de moda. Yo tengo en mi familia una enferma bipolar que estuvo internada y estas personas no son enfermas depresivas. **Van y piden licencia psiquiátrica ¡un año! ¡Pum! Casualidad que después les vienen las vacaciones. Es viveza.** Hay mujeres que sí, están operadas, tienen cicatrices y están con problemas, que para mí se mataban laburando y nunca quisieron sacarse la camiseta y nunca aflojaron, nunca hicieron nada, nunca hicieron ejercicios y ahora están así hechas mierdas. **Pero el 80% no está mal. Hay una que hace como cuatro meses no venía porque tenía licencia, ¿de qué? Era Moría Casan, Alfano, Susana Jiménez modelito, es así ella.** Yo quisiera ir y encontrar al psiquiatra y saber que es lo que tiene, porque **yo la veo bárbara:** se maquilla, sale de la casa, una persona depresiva no puede ni salir de la casa **¡Uf! ¡Son modas! La época de ponerse “lolas”, todas; Operaciones ¡todas!** Ahora vino la época de los aparatos. ¡Todas! (Entrevista con ex operaria la rama cosmética de 31 años. Moreno, mayo de 2011)

La ausencia de solidaridad al interior del grupo obrero femenino se puso en evidencia especialmente en situaciones de conflicto entre la patronal y las trabajadoras. Tal es el caso de una trabajadora despedida por impulsar la organización gremial en el establecimiento sin contar con apoyo sindical, que en juicio con la empresa, advirtió que los testigos aportados por la parte empleadora en su contra eran sus amigas de la línea:

Te doy mi caso, **yo trabajaba con un grupo de compañeras que se hacían las re amigas mías y después salieron de testigo de la empresa en contra mío, dijeron que yo las presionaba para que pararan la línea**, ese tipo de cosas, ¡nunca me espere que me pasara eso! como otras compañeras que capaz que yo no tenia mucha afinidad y que en un momento así fueron muy solidarias conmigo. El día que tuve que ir a prestar declaración en el juzgado en capital, el juzgado de trabajo, el que fue de testigo por la empresa, el que me echó, el supervisor, nombra a estas tres compañeras mías y dice que fueron ellas las que fueron a quejarse. Entonces sale el abogado y me dice “¿vos conoces a estas tres mujeres que nombraron acá?”. Si, le digo, eran compañeras mías, bueno ellas están como las posibles testigos de que vos estuviste presionándolas. (Entrevista con ex operaria de la rama cosmética de 39 años. Moreno, noviembre de 2009)

O en el caso de una activista que se negó a la propuesta de sus compañeras de postularse como delegada. Es interesante constatar como se abre una segunda arista para pensar la negativa de algunas activistas de asumir responsabilidades gremiales:

Te digo la verdad, con todos los quilombos que hay ahí, yo tengo pánico. **Aparte no estás acompañada. Estás con estas mujeres, que te dicen que sí, como te digo, y después van a brindar a la fiesta de la empresa y todo bien.** Capaz que si la delegada les pide que no vayan a la fiesta el viernes, van a ir todas igual. ¿Con quién? ¿Con quién? ¿Entendés? ¿Como luchas? Por eso es como yo te digo, a la delegada la respeto, la quiero y se que esta haciendo un esfuerzo grande por cambiar todo el quilombo, pero a la vez es muy difícil, no es tan fácil. **No, no, de delegada no, si no tenés con quien contar, con una o con dos, pero después las otras chicas, no te creas.** (Entrevista con operaria de la rama cosmética de 36 años. Moreno, diciembre de 2009)

Asimismo, la atomización y auto-devaluación femenina emergió en los relatos cuando las trabajadoras se referían al grupo de los varones:

Ellos (*se refiere a los compañeros varones del sector “procesos”*) siempre fueron los que nos ayudaron a reclamar las cosas, si ellos no paraban no había caso. **Somos muchas más mujeres nosotras, pero con diferente pensamiento. Había un quite de colaboración** que se llamaba, para **no hacer extras los fines de semana** y venían igual **¡Pero ellas venían igual!** porque **“no voy a perder mi trabajo, porque tengo mi hijo”**⁴⁶ y bueno, cada uno tenía sus ideales muy egoístas. Después estaban las más viejas que tenían la camiseta puesta y ni en pedo iban a faltar. **En envasado somos más que en proceso, pero se ponían todos juntos y paraban. Ellos son potencia, pero las mujeres son difíciles.** (Entrevista con ex operaria la rama cosmética de 31 años. Moreno, mayo de 2011)

⁴⁶ Otra trabajadora, cuyos testimonios fueron coincidentes con este, comentaba que cada vez que ella arengaba a favor de la participación en medidas de fuerza, era increpada por sus compañeras, quienes argumentaban: *“Vos hablás porque tenés marido”*.

Por otro lado, hemos identificado un rasgo común a todas ellas, relacionado con sus representaciones e imágenes acerca de sus posiciones al interior de la organización sindical y de sus relaciones con los empleadores que, tentativamente, puede significarse con el término *heteronomía*. Este rasgo, frecuentemente mencionado en la literatura sobre el nuevo sindicalismo emergido al calor de las políticas neoliberales bajo el rótulo de “modelo de correa de transmisión”, adquiere una connotación particular cuando es ejercitado por mujeres, lo que deja entrever cómo la división sexual del trabajo se entrelaza con la tarea de representación gremial, tal como se desprende los testimonios de una delegada:

(En referencia a los empleadores) **Ellos de entrada nos dieron una charla, que cuando surjan cosas, nosotros tenemos que hablarlo con cada sector, entonces cada sector tiene que estar informado y hablarlo con ellos.** Entonces nosotros nos manejamos así, porque acá también nos dieron ya la charla y ahí nos enteramos que nos tenemos que manejar con cada sector, y si no tenemos respuesta, tengo que hablar con recursos humanos o con quien fuera. Ahí pedimos una audiencia con el presidente de la compañía o con el que está a cargo de la compañía. Ellos (*los empleadores*) nos contestaron cómo nos teníamos que manejar. Entonces, a partir de ahí, nosotros manejamos los pasos todo como corresponde y ellos saben que cuando nosotros vamos a tocar un tema en una reunión, esperamos. Si no tenemos respuesta, vamos mas arriba. Yo no te puedo decir que me maltrataron, que son, en algunas cosas, mas duros, son más duros, pero no tengo mucho más que decir.

Porque ahí el problema es que son fuertes ¿entendés? Es un matrimonio. ¿Viste un matrimonio? Que tenés que buscarle la vuelta para estar bien. Bueno, esto es igual. Y hay que evitar el divorcio. Lamentablemente es igual (Entrevista con operaria y delegada de la rama cosmética. Moreno, enero de 2010)

En suma, la naturalización de la jerarquización sexuada del trabajo no se agota a los roles asumidos en la familia y en la fábrica. También puede hallarse en los modos y estilos de participación sindical.

No obstante las situaciones descriptas y los relatos expuestos, simultáneamente, las trabajadoras valorizan su accionar colectivo y a sus compañeras en muchos otros momentos, especialmente en los períodos de conflicto abierto con la parte patronal. También eligen delegadas mujeres en los lugares de trabajo, que asumen la representación de sus compañeras frente a las patronales e impulsan distintas medidas para mejorar sus condiciones de trabajo. En otros términos: “el grupo de las obreras no calificadas es, en la cotidianeidad, un vector privilegiado de la reproducción de las relaciones de sexo y, en la lucha –una vez transformado en colectivo, un punto de

referencia para cuestionar la totalidad de lo social (...) proceso siempre inestable, siempre vuelto a poner en tela de juicio” (Kergoat, 2003: 857).

Cabe destacar que en el establecimiento químico se eligieron por primera vez representantes directos –delegados- en 2007 y que pese a que en él se desempeñan tantos varones como mujeres (alrededor de 100 trabajadores, de los cuales casi la mitad son mujeres) la representación sindical ha sido asumida por mujeres.

En el caso de la fábrica de cosméticos, luego de décadas de representación directa masculina y de una medida de fuerza en el establecimiento, también en 2007, se dio un incipiente proceso de organización gremial interna que tuvo por primera vez como principales protagonistas a mujeres, que constituyen la mayoría indiscutible en la planta.

Con relación a las iniciativas impulsadas por las delegadas en estos establecimientos, en el caso de las trabajadoras químicas, sobresale un acuerdo entre la comisión interna y la empresa que estipula que durante el primer año de vida de los hijos, luego de reincorporarse de la correspondiente licencia, las trabajadoras tienen derecho a no rotar de turno. Asimismo, las delegadas han presentado diversos reclamos por casos de acoso y discriminación hacia trabajadoras por parte de personal jerárquico masculino.

Por su parte, las trabajadoras cosméticas han impulsado medidas de fuerza en el establecimiento para lograr la efectivización de trabajadoras contratadas por tiempo determinado y para homogeneizar las condiciones de contratación del conjunto. Igualmente, sobresalen acciones destinadas a poner freno al aumento de la intensidad del trabajo en las líneas vía aumento de la velocidad de las líneas y a mejorar las condiciones de higiene y seguridad de la planta.

CAPITULO IV
¿POLITICAS PATRONALES SEXUADAS?
EL CASO DE LA MULTINACIONAL AVON

¿Es posible considerar la existencia de políticas empresarias sexuadas? ¿Qué forma asumen dichas políticas? La importancia de situar esta cuestión responde a elementos emergentes en el trabajo de campo. Las operarias de línea de Avon tienen muy presente la *imagen* que trasmite la empresa a los consumidores, así como los *principios* y *finés* que dice perseguir.

En primera instancia es necesario hacer una aclaración respecto al uso del término *sexuado* para referirse al carácter que asumen las políticas/estrategias de la empresa analizada. Entendemos que no es posible asimilar lo *sexuado* a lo *femenino*, si bien en el caso seleccionado, las destinatarias de estas políticas son fundamentalmente las mujeres. En concordancia con lo que se trabajó previamente, cuando hablamos de una *política empresarial sexuada* lo hacemos para explicitar que la misma no se gesta ni aplica al margen de las relaciones sociales de sexos. Por el contrario, sostenemos –al menos para el caso abordado- que las políticas empresarias se nutren y sirven de división sexual del trabajo para instaurar la disciplina en el taller, obtener mayores niveles de consentimiento por parte del colectivo laboral y, fundamentalmente, para reducir costos y maximizar beneficios.

1. El carácter sexuado de las políticas empresarias como emergente del trabajo de investigación

El abordaje cualitativo de los procesos de trabajo en establecimientos industriales que intenta indagar la perspectiva de los actores involucrados, especialmente de los trabajadores que allí se desempeñan, presenta un conjunto de problemas que dificultan y restringen la recolección de la información. En alguna medida, que los establecimientos fabriles adquieran la apariencia de un fortín impenetrable y que las personas que los circulan (trabajadores, empleadores, representantes sindicales) estén involucradas en un

implícito pacto de silencio, constituye un problema emergente en la tarea de investigación que, a nuestro juicio, debe ser incorporado en el análisis.

Al interior del taller capitalista –por tratarse de un espacio estrictamente *privado*- las relaciones se construyen, al parecer, sin atenerse a las titularidades sociales, entendidas en términos de derechos, que se desprenden del ejercicio de la ciudadanía⁴⁷.

En efecto, hemos hallado que puertas adentro de la fábrica, en el lugar de trabajo, la parte empleadora ejerce una suerte de *dictadura*⁴⁸. Esto se puso en evidencia en un primer momento cuando, a pesar de la insistencia, no logré ingresar como observadora en la planta de Avon Moreno y tiempo después, cuando trabajadoras me recomendaron en diversas oportunidades que no me acerque a la puerta de la fábrica para contactar nuevos informantes. Posteriormente se manifestó de otro modo: a través del *miedo* que expresaban y actuaban todas las trabajadoras que tuve oportunidad de conocer, como así también a través del carácter clandestino que asumieron y asumen los intentos de organización gremial interna que no cuentan con el aval patronal o sindical.⁴⁹

El *miedo*, en muchas oportunidades impregnado con cierta paranoia, emergió en diversas situaciones de campo y casi siempre de la mano de una evocación a la narrativa empresaria, concretamente, a la publicidad corporativa destinada a consumidoras y fuerza de venta (revendedoras). El contraste entre los *finés* y *valores* corporativos publicitados y la situación vivida por las operarias se erigió, en buena medida, en un recurso de primera mano al que acudieron estas mujeres para hacer inteligibles sus temores y malestares.

⁴⁷ El siguiente pasaje de Marx ilustra lo que intenta expresarse: “Abandonamos, por tanto, esa ruidosa esfera instalada en la superficie y accesible a todos los ojos, para dirigirnos, junto al poseedor de dinero y al poseedor de fuerza de trabajo, siguiéndole los pasos, hacia la oculta *sede de la producción*, en cuyo dintel se lee: *No admítanse except on Business* (...) Al dejar atrás esa esfera de la circulación simple o del intercambio de mercancías, en la cual el librecambista *vulgaris* abreva las ideas, los conceptos y la medida con que juzga la sociedad del capital y del trabajo asalariado, se transforma en cierta medida, según parece, la fisonomía de nuestros personajes. El otrora poseedor de dinero abre la marcha como *capitalista*; el poseedor de fuerza de trabajo lo sigue como su *obrero*; el uno, significativamente sonrío con ínfulas y avanza impetuoso; el otro lo hace con recelo, reluctante, como el que ha llevado al mercado su propio pellejo y no puede esperar sino una cosa: *que se lo curtan*.” (Marx, 2002: 214)

⁴⁸ Así lo ha señalado Adolfo Gilly, cuando se refiere a la dictadura que el capital ejerce sobre el colectivo obrero en el proceso de trabajo, es decir, en el lugar de trabajo: “Es allí donde el capital lleva constantemente su trabajo de Sísifo: hace surgir la figura del obrero colectivo como condición de la organización capitalista del trabajo y tratar de impedir, al mismo tiempo, que del trabajador colectivo, de ese ser de innumerables brazos que decía Marx, surja una conciencia obrera colectiva y autónoma, sino una multitud pulverizada de conciencias individuales, es decir, de no-conciencia colectiva”. Gilly (1985: 109).

⁴⁹ Un análisis sobre el proceso de organización interna en la empresa y su carácter clandestino hemos trabajado en Gorban y otros (2011).

En mayo de 2009 una operaria cosmética me convocó a participar una idea-proyecto que consistía en la elaboración de un material audiovisual para divulgar en medios alternativos, principalmente en Internet. Se trataba de la filmación de un cortometraje que parodiara una publicidad televisiva de Avon cuyo propósito era denunciar las condiciones de trabajo en la planta de Moreno. Según me comentó, solía ocurrir que estaba cansada y se quejaba de su trabajo frente a sus compañeros de una radio comunitaria en la cual participaba. Uno de ellos recordaba una publicidad que en esos meses podía verse con mucha frecuencia en la televisión y le propuso *hacer algo*, si se sentía muy expuesta adentro de la fábrica, tal vez con ayuda de terceros que nada tenían que ver con esa empresa, se podía pensar alguna manera de denunciar públicamente la situación de las operarias de la fábrica ¿Por qué no parodiar esa publicidad tan engañosa?

Brevemente, en aquel anuncio varias mujeres de entre 30 y 50, al parecer, de muy buen pasar económico, relataban cómodamente y desde sus propios hogares los beneficios que les otorgaba integrar como revendedoras independientes la fuerza de venta de Avon y cómo ello había significado un profundo cambio en sus experiencias vitales a favor de su crecimiento personal.

Esta trabajadora junto a un grupo reducido de sus compañeras apeló a la colaboración de un diverso grupo de personas, entre las cuales yo me encontraba. Lamentablemente las cosas no sucedieron como ella imaginaba. Costó mucho planificar una primera reunión, algunos compromisos se esfumaron y el material finalmente elaborado se perdió junto con el colaborador que había prestado su cámara y sus saberes.

La idea original era replicar el formato de la publicidad, pero con operarias de la planta (colaboradoras externas disfrazadas de operarias: con la cofia, los protectores oculares y el guardapolvos color bordó) en lugar de revendedoras. El guión consistía en un listado de frases y testimonios de trabajadoras y trabajadores de la planta recabadas por este grupo de trabajadoras en el horario del almuerzo, lo transcribimos a continuación:

Testimonios:

1- Yo trabajaba en tubos y hacia todo el día así (y lo muestra con sus manos), por eso me agarre una tendinitis terrible, ahora cuando mi hijo me pide upa, le tengo que decir que no puedo.

2-En mi sección muchos tuvimos que pedir licencia psiquiátrica por el mal trato de las encargadas y no era joda, estábamos muchas medio drogados.

3-Te acordás de Daniel? Se presento para postularse como delegado, y la empresa y el sindicato lo silenciaron, ni nos enteramos, arreglaron y lo echaron.

4-A mi marido lo despidieron por reclamar que le pagaran su categoría, mientras duro el juicio sufrí muchas presiones, me perseguían hasta en el baño, y cuando gano el juicio me despidieron.

5-Hubo una compañera que planteaba aumento salarial, y a los días la despidieron diciendo que era una cuestión ideológica, pero en el juicio alegaron reducción de personal.

6-Hay encargadas que gritan y presionan para que las líneas no paren a costa de nuestra salud.

7-Una compañía mundial que dice ser por y para la mujer, tiene en la mano de obra a casi en su totalidad todas mujeres, y las jerarquías y ejecutivos es solo puesto de hombres.

8-Estos últimos meses, se intensifico la explotación, vigilancia para ir al baño, vigilancia cuando te levantas de la línea, no se puede ni parar un segundo las líneas de producción.

9-Alegan que no suben los salarios por la crisis mundial, es más, hicieron una reunión diciendo que no va a ver despidos, ni que van a tomar personal, y despidieron y aumentaron la precarización.

Finalmente se nos convocó un domingo de julio de 2009 para “filmar” el corto. Al terminar esa larga jornada, tomé algunas notas de campo. Transcribo a continuación un episodio que llamó mi atención:

Al mediodía decidimos parar para comer. S., N. (ambas trabajadoras de la empresa) y yo salimos a pié a comprar pan y fiambre. En la panadería nos encontramos con otra operaria de la empresa, que les preguntó qué estaban haciendo juntas un domingo y quien era yo. S. le miente y luego me explica que se trata de una compañera que no es *buchona* pero si *cagona*, entonces es mejor que ni se entere de lo que estamos haciendo. Además, me dice que el marido de esta compañera (también trabajador en la empresa) es muy cercano a la gente de la oficina de personal y a los viejos delegados “forma parte de un grupo de gente muy cercana a la empresa” me dice, “mejor no comprometer a su compañera dándole información”.

En las cuadras que quedan para llegar me cuenta que cuando se eligieron delegados en 2007, ella se enteró a último momento de la existencia de la lista, a pesar de que una de las candidatas es muy amiga suya. Por miedo a los despidos, los candidatos no le contaron a nadie hasta tener oficializada la lista.

Luego de ese encuentro, el proyecto naufragó. Los sucesos que describo inicialmente no despertaron mayor interés en mí. Hasta ese momento tenía bastante claro que la empresa desalentaba deliberadamente la organización sindical en el establecimiento y sancionaba sistemáticamente cualquier tipo de actitud o conducta en disconformidad con sus políticas, todos los testimonio recabados me informaban sobre esa realidad. Sin embargo, al hilvanar este suceso con un puñado de otras situaciones advertí que el temor a ser descubiertas no se relacionaba únicamente con actividades colectivas ni con acciones de protesta, sino que empañaba el conjunto de las interacciones con esas mujeres. En lo que sigue, ilustro estas afirmaciones con una situación en particular.

En mayo de 2011 recibí una llamada “anónima” en mi celular. Una mujer que no quiso darme su nombre se comunicó conmigo para explicarme porque no podría conversar sobre su trabajo en la empresa. La llamada se extendió por más de quince minutos y casi no intervine, ella hablaba sin parar. En ese lapso de tiempo me enteré que fue despedida por la empresa, que es casada y tiene hijos chiquitos. Al finalizar la conversación me aseguró que iba a llamar nuevamente para que nos encontremos, que no intente llamarla porque el número del cual me estaba llamando no era suyo, sino de un teléfono prestado “por seguridad”. Obviamente, no tuve más noticias suyas. Luego de ese episodio intenté reconstruir sus expresiones, transcribo una parte de esas notas:

Contacto telefónico, desde un número desconocido, no quiere darme su teléfono ni su nombre, dice que habló con su marido sobre la posibilidad de encontrarse conmigo y él le recomendó que no lo haga. Me dice: “la empresa me destruyó, estuve cinco años en cama medicada por un psiquiatra, fui durante siete años contratada y acosada por no aceptar tener relaciones sexuales con un jefe. Ahora, gracias a dios y porque siempre estuve en una categoría por encima del resto de las trabajadoras logré salir adelante con un emprendimiento, tengo mi propia empresa, soy mi propia gerenta, mi propia empleada y mi propio control de calidad”. Repite muchas veces: **“Ahora soy mi propio jefe, mi propia operaria, mi propio control de calidad”**. Automáticamente me vienen a la cabeza las publicidades de la empresa en televisión y los anuncios en el inicio de la página Web oficial de la corporación.

Otras situaciones de campo reforzaron estas impresiones. En junio de 2011 tomé conocimiento de la existencia de un blog de una agrupación clandestina de trabajadores de la planta Avon en San Fernando que curiosamente se autodenomina *Alcemos la voz*, en referencia al nombre de una contundente y reconocida campaña contra la violencia doméstica que impulsa la Fundación de esta empresa. El blog está registrado con el nombre *ahoraalzamoslavozlostrabajadores*.

El encuentro con el blog fue pura casualidad, mientras realizaba una búsqueda en Internet en distintos medios alternativos para dar con alguna posible información sobre una medida de fuerza que estaban llevando adelante en aquellas semanas las y los trabajadores de ambas plantas. El contenido, donde intervienen asiduamente trabajadores dejando mensajes anónimos merece un tratamiento particular que, por razones de espacio, deberemos dejar de lado.

Intercambié varios correos electrónicos con los miembros de la agrupación. En ellos, mi interlocutor que no daba pistas acerca de su nombre, edad, género, tarea realizada en la empresa o procedencia política, habló siempre en nombre de todos los miembros de

la agrupación y condicionó mi propuesta de encontrarnos a una discusión colectiva. Finalmente, en un correo del 17 de junio de este año me escribió:

Mira, no tengo buenas noticias, lo discutimos bien y no nos parece prudente, están a la caza nuestra, después de la victoria obtenida está todo muy caldeado medio que están queriendo cazarnos, recién para octubre, noviembre podemos hablar de juntarnos. Sabrás que el tema de andar escondidos es fundamental para nosotros, nos la estamos jugando enteros y apostando nuestro morfi día a día.

El correo no me sorprendió. Nuevamente el motivo esgrimido era el temor a la represalia empresaria. Nuevamente, al igual que en el caso del fallido cortometraje y del emprendimiento autónomo de la ex trabajadora del llamado anónimo que repetía “soy mi propio jefe”; el relato publicitario de la patronal dirigido a las consumidoras y especialmente a la “fuerza de venta” era reutilizado y resignificado por los y las trabajadores de planta con otros fines, ya sea para impulsar organización gremial en el establecimiento, para denunciar públicamente las condiciones de trabajo o para dotar de sentido una actividad individual.

En suma, las situaciones de campo descriptas y muchas otras pusieron de manifiesto dos cuestiones. La primera de ellas se refiere a la índole de las políticas empresarias y cómo éstas son plausibles de ser exploradas desde la perspectiva de la división sexual del trabajo y la relación social de sexo. La segunda cuestión constituye una alerta sobre los vínculos entre estrategia publicitaria, acciones de responsabilidad corporativa y el modo en que éstas se imbrican con los *dispositivos de disciplinamiento*⁵⁰ al interior de la fábrica.

2. *The company for women*⁵¹. Mecanismos de legitimación empresarial

*En el corazón de nuestro éxito está nuestra creencia en el poder de AVON para hacer que los sueños sean realidad. Nuestro éxito ha sido impulsado por la fe continua en nuestra misión de mejorar la vida de las mujeres*⁵²

⁵⁰ Utilizamos el término dispositivo en un sentido genérico. A propósito de esto, diversos investigadores locales (Abal Medina, Figari, entre otros) han conceptualizado pormenorizadamente los *dispositivos empresarios* en grandes empresas del sector de servicios de la economía.

⁵¹ Expresión que encabeza numerosos documentos de la empresa, como por ejemplo el sitio Web corporativo oficial.

⁵² Declaraciones de Andrea Jung, CEO de Avon, en su visita a la Argentina para celebrar el 125° aniversario de la compañía. Publicada el 11/07/2011. Extraída el 17/10/2011 del sitio: http://www.tiempopyme.com/despachos.asp?cod_des=98448&ID_Seccion=126. Se consultaron también notas relacionadas en el diario La Nación de la misma semana, con las mismas declaraciones.

Un sinnúmero de entrevistas a Andrea Jung, CEO de Avon desde 2001, han sido publicadas en todo el mundo y por los medios más diversos. Sus argumentos parecen irrefutables, irreprochables. Para no dejar dudas respecto a sus ideas sobre las posibilidades de conciliar familia y trabajo, señala cual ha sido el rol de las empresas frente al cambio del rol de las mujeres en el mundo laboral:

Yo creo que lo más difícil es cuando los hijos son pequeños. Creo también que **las compañías han ido acompañando esos cambios en el mundo laboral** y que el hombre también tiene un nuevo rol, hay una igualdad de responsabilidades. **Pienso que nos corresponde a los líderes de las grandes empresas decir, OK, está bien que a veces la empresa gane, y otras veces que la familia gane, para legitimar de alguna manera las opciones.**⁵³ (El subrayado es nuestro).

¿Qué significa para Andrea Jung legitimar las opciones? No es nuestro propósito responder a este interrogante. Formularlo, en cambio, nos permite pensar e identificar algunas iniciativas que esta corporación ha emprendido que podrían ser leídas como mecanismos de legitimación empresarial. Algunos estudios sobre responsabilidad social corporativa (en adelante RSC) nos proporcionan indicios en este sentido.

Se ha señalado que la importancia creciente de la ética en los discursos empresariales se relaciona con la necesidad de reducir la brecha entre el éxito de los negocios empresariales y el fracaso de su imagen pública. Se trata de una (*cosm*) *ética de los negocios* (Ramiro, 2009: 64); “lejos de partir de una autocrítica por los efectos de sus operaciones, la empresa busca legitimidad de sus actuaciones reaccionando ante las expectativas sociales” (Ramiro, 2009: 65).

Considerada desde una perspectiva crítica, La RSC permite a las empresas transnacionales potenciar el valor de la marca, fidelizar clientes, mejorar el acceso las posiciones en los mercados o acceder a nuevos clientes. En la actualidad, la RSC se ha constituido en una herramienta formidable que evita la erosión de la imagen corporativa y funciona para el *markentig* y el lavado de cara empresarial (Ramiro, 2009).

Por otra parte, “crear un lazo emotivo es importante para las grandes marcas, pero imprescindible para el sector de los artículos de “lujo accesibles”, principales rentistas del aspecto más simbólico del consumo” (Jiménez y González Reyes, 2009: 81). Tal es el caso de Avon, con una significación adicional: 42.000 asociados/as y 6.000.000 de

⁵³ Ídem.

representantes en todo el mundo⁵⁴ son probablemente los principales destinatarios de los esfuerzos de la corporación en este sentido.

2.1. *Alzar la voz...* La responsabilidad social como estrategia de marketing

A través de sus acciones de RSC corporificadas en las obras de la célebre *Fundación Avon para la mujer* con sedes en diversos países del mundo, esta multinacional ha logrado tejer lazos emotivos de diversas maneras con sus consumidoras, con sus “representantes” (fuerza de venta) y con sus asociadas (trabajadoras). Una de las más salientes por su impacto social es la campaña contra la violencia de género denominada “Alzar la voz contra la violencia doméstica” y, en segunda instancia y no menos mediática, su intervención en pos de la prevención del cáncer de mamas.

La campaña contra la violencia de género se dirige a las consumidoras en general y a las “asociadas” en particular. En su reporte corporativo de 2010 se explicitan la *visión* y *misión* de Avon, fundamentalmente, el compromiso con las mujeres. Entre ellos, proporcionar un ámbito laboral libre de violencia, que incluye la puesta en marcha de un programa de asistencia a las trabajadoras víctimas de la violencia doméstica.

2.2. *Simply put, when we empower women, we change the World*⁵⁵: neutralizar potenciales colectivos desafiantes

En 2010, Avon adhirió y apoyó los “*Principios de empoderamiento de la mujer- la igualdad es hacer negocios*”, documento elaborado por UNIFEM (Fondo de Desarrollo de la Naciones Unidas para la Mujer) y por el United Nations Global Compact.

Asimismo, en sus informes corporativos, junto a indicadores de rendimiento tales como los ingresos totales, el uso de energía o el número de representantes, figuran el porcentaje de “asociados” y directores mujeres o integrantes de “minorías”.

En efecto, la integración de minorías y el respeto por la diversidad –que incluye la conformación de redes de asistencia a asociados gays, lesbianas, bisexuales y transexuales- figuran en la agenda de Avon, pero sin duda es la mujer aportante de su familia, que desea realizarse personalmente, la principal destinataria de sus

⁵⁴ Los “asociados” son los empleados y las “representantes” son las revendedoras. Información extraída del sitio Web oficial de Avon Company Inc. (<http://www.avoncompany.com>) el 10 de octubre de 2011

⁵⁵ Andrea Jung. Extraído el 17/10/2011 del sitio: <http://www.avoncompany.com/>

exhortaciones. De ahí que la idea del *empoderamiento femenino*, entendido en principalmente como *empoderamiento económico* –viable mediante la obtención de microcréditos por parte de las “representantes” (revendedoras) de Avon- cobre un brillo particular en el relato corporativo.

Aun si nos apartamos de estas fuentes de información, el reporte corporativo publicado en el sitio Web de la casa matriz o las declaraciones mediáticas de Andrea Jung, y nos acercamos a otras fuentes y testimonios locales, encontramos el mismo énfasis que confunde hábilmente una relación laboral con filantropía o, en el mejor de los casos, con asistencia social. Las memorias que acompañan los balances de la filial local, por una parte; y el testimonio de dos informantes por el otro, ilustran los dicho.

En efecto, la memoria que acompaña el ejercicio contable de 2009, de la misma manera que en años anteriores, explícita la *misión de la organización*:

El sistema utilizado por Avon en el mundo es la venta directa, **cuya esencia consiste en proveer verdaderas posibilidades de desarrollo independiente para la mujer**, ofreciendo a los consumidores excelente combinación de productos de calidad, atención personalizada y precios competitivos a través de su canal de distribución en el mercado⁵⁶ (subrayado es nuestro).

Los testimonios de Lucía (trabajadora social y ex gerenta zonal de ventas en la zona sur del Gran Buenos Aires) y Belén (comunicadora social, ex empleada de la empresa y actual “consultora independiente” en el área de capacitación e imagen institucional de la empresa) nos muestran otro ángulo de los fines y misión de la corporación. Sus relatos tienen varios puntos en común, nos interesa uno en particular: ambas ponen de relieve el aspecto relacional y emotivo de su trabajo y enfatizan los beneficios extraordinarios que, en términos de desarrollo personal, obtienen las mujeres que están vinculadas a Avon. En el siguiente extracto Belén se detiene en una suerte de derrame dinamizado por la empresa que redundo en bienestar comunitario y modernización:

Hay lugares en el interior, por ejemplo Oran, Salta, me acuerdo cuando viajamos porque dábamos la capacitación, **porque por ahí, cuando el camión llega, llega no solamente con las cosas de Avon, ¡llega con alimentos! Hay gente que no sabe escribir pero que llena la orden de compras, se le enseña a llenar la orden de compras** y ahora lo más loco es que hay un único ciber en un pueblito y van a ese pueblito. Se las incentiva para que vayan a ese ciber y llenen la orden de compra, para largar todo ese proceso. ¡El alcance que tiene! A una señora una vez le dan un premio, por el sistema de incentivos,

⁵⁶ Extracto de memoria anual correspondiente al ejercicio contable anual 2009 presentado ante IGJ

por la cantidad de ventas, no recuerdo bien. Un pueblo cerca de la cordillera. **En el pueblo no había ni luz ni gas. Se había ganado un auto. Entonces ella vendió el auto y lo que hizo es asfaltar, para mejorar el acceso a su pueblo que tiene cinco casas** ¡estas hablando de gente que trabaja en los lugares más recónditos de Argentina!, **¡Es buenísimo! porque cada año se van sumando más revendedoras que se manejan con el sistema de Internet, yo creo que las provee de empezar a navegar. Es fantástico los procesos que se ahorran y ¡el tiempo que se puede ahorrar una revendedora!, la plata de pasajes, ¡la bici! y también se corresponde con los hábitos del estilo de vida actual** (Entrevista con capacitadora, consultora de marketing y comunicación institucional de Avon. Moreno, agosto de 2009 en la ciudad de Moreno).

Por su parte, Lucía narra como decide emprender una escuelita de alfabetización para revendedoras y como obtiene apoyo y financiamiento de la empresa:

Bueno, se me ocurrió que podíamos armar una escuelita de alfabetización. Y empecé a hinchar, que bueno que sería con las revendedoras. Todo esto paralelo, corría paralelo al trabajo. Yo lo planteo, pregunto. Así fue como, no eran muchas, pero diez mujeres aprendieron a leer y escribir ¡me compraron todos los materiales! (*se refiere a la empresa*). **Arme un proyecto en concordancia con lo que era el objetivo de la venta. Entonces todo lo que era cálculo se trabaja sobre precio folletos y lo que era lectura con la Revista de la empresa. Y la verdad que después te das cuenta que cumple con otros objetivos, las mujeres recuperaban un espacio que nunca les había sido dado desde la infancia, de pronto subrayaban con colores les gustaba remarcar, hacían dibujos, la verdad es que cumple con otro espacio dentro del alma de las personas.** Después, dentro de lo que era una conferencia de venta hicimos la fiestita de fin de curso, fue lindo. Yo lo hice con bandera nacional, con himno, con todo (Entrevista con ex gerenta zonal de ventas de Avon en la zona sur del Gran Buenos Aires. CABA, marzo de 2011).

En estos testimonios, al igual que en los informes y documentos corporativos, el *lucro* como objeto último de una empresa capitalista es omitido. En su lugar, se enaltecen los objetivos vinculados a la obtención del *bien común*, focalizado específicamente en las mujeres.

De acuerdo con Ramiro (2009) mediante la RSC los intereses corporativos logran mediatizar los conflictos sociales. Se trata de un mecanismo simbólico que introduce el mito del consenso para despojar a los conflictos de carácter político y negar las relaciones de poder subyacentes. Para este ensayista, las “buenas prácticas empresariales” logran en muchos casos instaurar una *corporativización de la política*, lo que implica lograr que todos los asuntos se diriman dentro de la lógica empresarial.

El testimonio de Lucía nos permite pensar esta cuestión. En oportunidad de un cumpleaños de Avon, en plena crisis económica y social en 2002, Lucía narra como se las arregló para adaptar la propuesta corporativa a la realidad de las revendedoras:

Yo recuerdo una vez ya en plena crisis nos mandaron mucha guita para hacer una fiesta por el cumpleaños de Avon para alquilar un salón, para contratar un show. Y me llama mi compañera de Laferrere y me pregunta si había contratado a alguien, qué iba a hacer. Y le contesto: “la verdad es que la gente se está cagando de hambre, a mi me da vergüenza”. **Así que fuimos a un mayorista compramos productos y los sorteamos. Nos habían mandado, no se si viste los bolsos de Avon, que van cambiando de modelo, arme una mesa grande, eran 80 bolsos, le puse papeles de colores, globos de colores y arme una tarjeta que decía: se rifa. ¡Festeja el cumpleaños de Avon con tu familia! Yo no quería quedar como alguien que les daba comida, ¿entendes? Y no podía perder el objetivo de la empresa que era festejar el cumpleaños. Arme el cumpleaños dentro del mismo salón de conferencias, no alquilé un salón especial. No gaste en un show tampoco. Trataba de optimizar recursos y que quedarán dentro de la comunidad** (Entrevista con ex gerenta zonal de ventas de Avon en la zona sur del Gran Buenos Aires. CABA, marzo de 2011).

Ahora bien, bajo el paradigma de la RSC surge el concepto de “grupos de interés”. Por grupo de interés debe entenderse cualquier individuo o grupo que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos de la empresa. A aquellos núcleos que forman parte del núcleo de gestión empresarial –empleados, accionistas, propietarios- se le van sumando otros actores que desde el punto de vista de la compañía también han de ser tenidos en cuenta y que potencialmente pueden cuestionarla o desafiarla. Estos actores pueden ser ONGs, sindicatos, comunidades, gobiernos, clientes o proveedores. Una buena interlocución con los grupos de interés redundará en legitimación social, reputación, fidelidad o lisa y llanamente licencias para operar (Ramiro, 2009).

En el caso de Avon, cae de maduro que su grupo de interés tiene un sexo definido: son mujeres. Mujeres clientes-representantes-asociadas víctimas de la violencia de género y amenazadas por el flagelo del cáncer, según el relato estrictamente corporativo. Pero también mujeres analfabetas, provenientes de comunidades “atrasadas” o empobrecidas, según se desprende de los testimonios expuestos. Además está recordar que la formidable rentabilidad de esta firma proviene centralmente de los bajísimos costos de comercialización que afronta gracias al sistema de venta directa (La Rocca, 2011) y de la intensificación del trabajo en sus talleres.

En suma, hemos identificado que aspectos muy significativos de las estrategias empresarias de Avon son plausibles de ser enmarcados en lo que denominamos el

paradigma de la RSC. Entre ellas, sobresale la definición de los grupos de interés que, a nuestro juicio, adquiere un carácter eminentemente sexuado: son prioritariamente, por no decir exclusivamente, mujeres.

En el caso de las revendedoras, la retórica del “empoderamiento femenino” junto a una poderosa artillería filantrópica (*Cruzada contra el cáncer de mamas, Alzar la Voz, Contra la Violencia Doméstica, Fundación Avon Para la Mujer, Microcréditos para Emprendedoras*) legitiman la obtención de rentas extraordinarias mediante la externalización de los costos de comercialización en la *fuerza de venta* y la negación del vínculo laboral con las *representantes independientes*.

En el caso de las operarias, las tácticas de legitimación difieren parcialmente. No obstante, el profundo impacto social que alcanza la firma en nuestro país vía asiduas campañas publicitarias en medios de comunicación masivos y, especialmente, su fuerte presencia –corporificada en las revendedoras- en los barrios y redes sociales y familiares que integran estas trabajadoras, tiene consecuencias palpables en el colectivo laboral analizado. En alguna medida, la imagen pública de Avon filtra al interior de la fábrica e impregna el conjunto de las otras tácticas corporativas diseñadas y aplicadas de manera exclusiva a los “asociados”. En este sentido, entendemos que la fábrica constituye una caja de resonancia. A continuación analizamos esta cuestión más detenidamente.

3. La fábrica, una caja de resonancia

*El tema salud en Avon es terrible. Y aparte es muy irónico ¿no? Porque hay todo un marketing a favor de la mujer con respecto al cáncer y realmente somos muchas las chicas operadas y muchas las que estamos enfermas y la empresa se lava las manos. Tienen campañas en contra de la violencia contra las mujeres, hacen muchas movidas para la mujer. O sea, somos mujeres todas, De adentro ¿cómo estoy? Y hacia fuera ¿Qué doy? ¡Es una cosmética superficial chicas! En lo profundo, en lo que está adentro, ¡ni hablar!*⁵⁷

*Ahora por suerte soy mi propio jefe, mi propio control de calidad, mi propia operaria.*⁵⁸

⁵⁷ Testimonios de una operaria de Avon en un taller sobre “mujeres y trabajo” del encuentro regional de mujeres de noroeste del conurbano bonaerense realizado en agosto de 2009.

⁵⁸ Testimonio de una ex operaria de Avon obtenido en una comunicación telefónica.

A lo largo del trabajo de campo advertí que cuando las operarias cosméticas elaboraban un diagnóstico sobre su situación laboral lo hacían en un sentido normativo. Es decir, de manera subyacente e implícita aludían un *deber ser* empresario cuyo incumplimiento les provocaba gran desazón. Permanentemente aludían al compromiso con las mujeres publicitado por la empresa y en sus testimonios la presencia femenina en la planta era exaltada una y otra vez.

Ahora bien, las políticas o campañas de Avon orientadas hacia las consumidoras y revendedoras que aludimos en los apartados precedentes ¿son redirigidas automáticamente al ámbito fabril? Nos animamos a afirmar que efectivamente algunas de estas políticas son redirigidas automáticamente pero cuidadosamente combinadas con otras cuyo propósito es mantener el control y la disciplina en el lugar de trabajo. En parte, nos referimos a éstas estrategias e iniciativas patronales en el primer capítulo. Por ello y a los fines de responder a los interrogantes propuestos para este capítulo, nos concentraremos en aquellas iniciativas o mecanismos empresarios dirigidos específicamente al colectivo fabril femenino, con excepción del denominado *Código de conducta comercial y ética de Avon*, que trabajaremos para situar algunos rasgos del proceder patronal.

En *El discurso del Management: tiempo y narración*, Fernández Rodríguez (2007) analiza pormenorizadamente un conjunto de obras que integran lo que denomina *literatura del management*. Si bien se concentra específicamente en obras destinadas a un público específico: directivos y propietarios de empresas, algunas de sus reflexiones nos interesan particularmente por su pertinencia para analizar distintos materiales elaborados por Avon que fueron distribuidos entre sus empleados en la fábrica. De hecho, accedimos a ellos a través de operarias de su planta fabril en Moreno.

Para Fernández Rodríguez el uso más eficaz del poder se da cuando quienes no lo tienen llegan a interpretar el mundo desde el punto de vista de los que lo tienen, cuando se ejerce a través del consentimiento (2007: 346). La legitimación se sostiene en una serie de argumentos que encubren estrategias de poder y dominación y que sirven para ejercer un control encubierto en el lugar de trabajo. Las *ideologías manageriales* se dirigen a los subordinados para obtener su cooperación y convencerlos de la legitimidad de la autoridad patronal.

Uno de los rasgos esenciales de la literatura del Management es su tono normativo-prescriptivo. El relato managerial es además un relato mitológico, impregnado de

ideología y tiene una gran eficacia persuasiva cuyo fin es ocultar la relación conflictiva existente entre trabajo y capital.

Así, por ejemplo, mediante la *mitología de la cooperación*, se presume que directivos y trabajadores comparten los mismos intereses. En este marco, los conflictos son producto de una mala gestión por parte de la empresa o irresponsabilidades por parte de los trabajadores, así como de problemas de adaptación a los cambios y a la flexibilidad de algunos miembros de la empresa. Asimismo, la *mitología del trabajador comprometido* construye una imagen de conducta ejemplar, de trabajador modelo: motivado, que demuestra una buena recepción a los cambios y las instrucciones. Se trata en realidad de un discurso unilateral, desde la empresa, que representa los intereses del capitalismo. Es una forma de control ideológico basada fundamentalmente en la imposición de un consenso que permita una legitimación de las estructuras existentes.⁵⁹

Se caracteriza por la homogeneidad de sus contenidos y estilo, “sistematiza e inscribe, en reglas de conducta de carácter general, las prácticas desarrolladas en el seno de la empresa” (2007: 343).

A su vez, para que determinados valores sean asumidos por el trabajador, es necesaria una verdadera ofensiva ideológica: “para que esos valores sean atractivos, se revisten de connotaciones revolucionarias y liberadoras, aunque en realidad este discurso enmascare un esfuerzo por aumentar la productividad y por legitimar el orden organizacional, económico y social” (2007: 345).

Estas características del discurso del Management pudieron ser apreciadas en las declaraciones de Andrea Jung y en los extractos del reporte corporativo que expusimos en el apartado precedente. Pero además, como veremos a continuación, están presentes en otros registros que compelen directamente a las trabajadoras analizadas.

3.1. ***El Manual de inducción para nuevos empleados***

A pesar de que las trabajadoras se hayan desempeñado en la planta algún tiempo a través de agencias de empleo eventual –muchas veces durante años- recién cuando son contratadas directamente por Avon como *efectivas* se les provee de información sobre

⁵⁹ En este sentido “se encuentra conectado a unas prácticas discursivas y sociales muy concretas: el discurso procede del ámbito ideológico empresarial, que a su vez se inserta en unas prácticas sociales concretas de organización del trabajo. Su papel es comunicar algo. El trabajo y la comunicación, por tanto, no son dos procesos separados en la organización” (Fernández Rodríguez, 2007: 343-344).

las políticas corporativas en distintos materiales gráficos y capacitaciones. Dichos materiales son entregados en una carpeta de solapas impresa a color en cuya tapa se pueden apreciar tres imágenes: la del fundador de Avon, David H. Mc Connell, la de la Srta. P. F. E. Albee, primera revendedora de la firma, ambas imágenes de fines del siglo XIX. Y por último, la imagen de Andrea Jung, presidente de la firma, acompañada por un mensaje de bienvenida: *“Es un orgullo formar parte de Avon, una compañía que ha ayudado a cambiar las perspectivas sociales y económicas de mujeres en todo el mundo, y cuyo impacto en el desarrollo sin duda se extenderá a las generaciones por venir”*.

El contenido de la carpeta se organiza en el siguiente orden:

1. Nota de bienvenida firmada por responsable de recursos humanos que explicita el sector donde se desempeñará, la conformación del salario y una invitación a la *reunión de inducción*.
2. Objetivos y beneficios: los objetivos pueden sintetizarse en brindar un buen servicio a la revendedora y satisfacer las necesidades de los clientes. Por su parte, los beneficios se refieren a las revendedoras (satisfacer rápidamente a sus clientes) y a Avon (crecimiento de la compañía).
3. Directorio de locales y oficinas
4. Informe de recursos humanos: se divide en tres partes. En primer lugar “Aspectos legales y funcionales”, “Beneficios” y “Fundación Avon para la Mujer”
5. Manual de inducción nuevos empleados.

Nos detendremos en los contenidos del punto 4 y 5.

Respecto al informe de recursos humanos (punto 4), es interesante prestar atención a como se distinguen arbitrariamente bajo los títulos “aspectos legales y funcionales” y “beneficios” cuestiones que vistas desde el punto de vista de la legislación laboral vigente y de la negociación colectiva del sector deberían estar juntas.

En “Aspectos legales y funcionales” se incluye: mención al convenio colectivo que rige las relaciones de trabajo; información acerca de la tarjeta de identificación y número de legajo del empleado; mención a la política de confidencialidad de la compañía; el denominado “reaco” (posibilidad de que los trabajadores soliciten gratuitamente cinco productos por mes para uso personal); anticipos de sueldo; servicio

médico en la planta; vacaciones, asignaciones familiares y selección de personal. Nótese que la mayoría de estos ítems son mera enumeración de normas legales vigentes.

Por su parte, en el apartado “Beneficios” encontramos: Cobertura médica (se anuncia que la empresa brinda una cobertura de medicina prepaga y no se menciona la existencia de una obra social sindical); Seguros; Comedor; Subsidio por guardería; reintegros escolares (cuestiones todas ellas estipuladas por la Ley de Contrato de Trabajo y/o el convenio colectivo de la rama); Obsequios por Aniversarios; Obsequios especiales (nacimiento, casamiento, cumpleaños, día del niño, día del padre y de la madre, día internacional de la mujer); Ventas de Campaña y ventas especiales (en el predio de la empresa se ubica la “Boutique” en la cual los empleadas/os pueden adquirir los productos con descuentos especiales). De acuerdo con los testimonios recogidos, es muy usual que las trabajadoras adquieran esos productos con la justificación de que lo recaudado por la Boutique será destinado a la Fundación para la mujer de Avon.

Como puede observarse, en los ítems “aspectos legales y funcionales” y “beneficios” se solapan dos cuestiones bien distintas: por un lado, aquellas cuestiones fijadas en la legislación laboral general o en el convenio colectivo de la rama (por ejemplo, seguros vida, asignaciones familiares, servicio médico en la planta, vacaciones, comedor, sala maternal) con políticas unilaterales de la empresa (obsequios especiales, cobertura prepaga superpuesta a la obra social sindical, descuentos en la compra de productos).

En este solapamiento se confunden derechos laborales con políticas empresarias y, simultáneamente, se distinguen con nitidez aquellos elementos que interpelan al conjunto de los trabajadores, varones y mujeres, de aquellos elementos que interpelan específicamente a las mujeres. En otras palabras, en el apartado “beneficios” se agrupan todas las cuestiones relacionadas con el reconocimiento al lugar social asignado a las mujeres: como madres, principales responsables de la socialización de los niños (en la escuela por ejemplo), como esposas o como consumidoras de productos para el cuidado personal y la belleza.

En suma, la empresa se erige a sí misma como principal proveedora del bienestar de las mujeres. Afirmación apresurada, que encuentra elementos de ratificación cuando observamos con detenimiento el contenido del *manual de inducción para nuevos empleados*.

Transcribo el contenido de la primera página del manual:

“**Avon: The company for Women**”. Esta frase sencilla sintetiza su identidad corporativa, representa lo que la compañía es hoy. La compañía –la única compañía- dedicada a satisfacer las necesidades de productos, servicios y desarrollo de las mujeres alrededor del mundo.

Avon ofrece a las mujeres y a sus familias los **productos para sus deseos y necesidades**, brinda una magnífica oportunidad de negocio a casi seis millones de revendedoras independientes en todo el mundo.

Avon se dirige en primer lugar a la mujer y vende sus productos principalmente a través de mujeres. Además, ninguna otra compañía ha recolectado más dinero para causas de la salud de la mujer: US\$ 100.000.000 hasta la fecha a nivel mundial. En Argentina ha recaudado aproximadamente \$1.300.000.

“The Company for Women” sintetiza todo lo que Avon hace por la mujer a través de sus productos y de sus acciones. “**The Company for Women**” describe **todo lo que Avon hace y para quien lo hace** e identifica la esencia de su Visión de Compañía. (Subrayado en el original)

Luego de este encabezado, el manual se divide en los siguientes ítems: Nuestra visión corporativa, Nuestra Visión de Avon en Argentina; Nuestra Misión; Nuestros Valores, Nuestros Principios y por último: “La historia de Avon: La herencia de un Líder”⁶⁰. Repasar el contenido de los ítems sería repetir las mismas fórmulas una y otra vez. En todas, como en el reporte corporativo o las memorias anuales, la reiteración de expresiones tales como: “realización personal de la mujer” *saturan* cualquier tipo de discusión al respecto y *saturan* el sentido de las mismas: *mujer* resulta, en el discurso de Avon, de mínima una tautología, un proceso de *esencialización*.

3.2. La publicación interna: *Nuestro código, nuestra imagen*

⁶⁰ En este apartado la historia de la compañía es acompañada por una curiosa reconstrucción histórica. Transcribimos aquí algunos pasajes desopilantes: “Cuando los EEUU ingresaron en la Segunda Guerra Mundial, Avon estaba allí. Más del 50% de la planta de Suffern se transformó para contribuir al esfuerzo que implicó la guerra entre 1942 y 1945, fabricando repelente de insectos, productos farmacéuticos, avíos para paracaidistas y máscaras antiguas (...) Otro modo de contribuir con el país en guerra fue reducir la cantidad de metal y vidrio utilizado en los envases de cosméticos (...) se solicitaba a las revendedoras que obtuvieran los envases vacíos de crema de afeitado y tubos de pasta dentífrica y los devolvieran a la compañía (...) Después de la guerra, “Rosie the riveter” (mujer famosa por su trabajo en una fábrica colocando remaches) y miles de otras mujeres que habían contribuido para ganar la guerra, dejaron las fábricas y volvieron a sus hogares. El “boom” de los años posteriores a la guerra estaba comenzando y Avon crecía con la economía de la Nación (...) El mundo de la posguerra era un lugar donde las mujeres de diversas culturas no sólo deseaban acceder a la calidad de los productos de belleza, sino que buscaban más independencia y una mejor vida para sus familias. El momento era adecuado para una expansión global de Avon (...) Toda vez que comienzan a surgir oportunidades para las mujeres, Avon se encuentra allí (...) Cuba fue uno de los mercados más prometedores de Latinoamérica hasta 1961, cuando el gobierno de Fidel Castro nacionalizó las industrias privadas (...) Cuando cayó el Muro de Berlín, Avon Alemania estaba allí... Ofreciendo a los emigrantes de Alemania Oriental la oportunidad de comenzar sus nuevas vidas en el Oeste vendiendo Avon e inclusive entregando productos gratis para que pudieran comenzar. Cuando la empresa privada retornó a Rusia, Avon estaba allí...

Al interior del establecimiento, además de los materiales iniciales, circulan folletos y propaganda de diversa índole. Muchas veces se aprovechan instancias de “capacitación” o eventos como fiestas o aniversarios de la Compañía, para distribuir material de propaganda corporativa. Pero además de ello, como en muchas otras empresas, Avon distribuye a todo personal periódicamente una revista: “AVN. Nuestro código, nuestra imagen”. A los fines de este trabajo, nos detendremos en una sección en particular titulada: “Modelo por un día”. Adicionalmente, comentamos una entrevista a dos trabajadoras de la planta de Moreno.

En la sección “Modelo por un día” las empleadas (prioritariamente operarias del sector de envasado) se presentan voluntariamente para ser vestidas, maquilladas y fotografiadas por profesionales de la “belleza”. El formato de esta sección se repite en todos los números. Se expone una foto de la trabajadora transformada en “modelo” junto a datos mínimos de la misma. A continuación se describen detalles de la vestimenta, el peinado, el maquillaje y la “sesión de fotos”, acompañadas por imágenes sobre el proceso, el “antes” y el “después” de la transformación.

Podría afirmarse, por el contenido de estas notas, que promueven un modelo de ser mujer. En cada una de ellas se exalta alguna característica personal de la trabajadora en cuestión, casi siempre se enfatizan aquellas cuestiones que tienen que ver con roles tradicionalmente femeninos, fundamentalmente la maternidad.

En el primer número de la publicación, de septiembre de 2008, la nota de la sección modelo por un día se titula: “el envase importa”, se trata de una trabajadora de 35 años que llega al Estudio fotográfico acompañada por su hija de 17. La nota finaliza así: “Luego de la sesión de fotos, Alejandra nos confesó: Estoy re contenta, me encantó la experiencia de sentirme modelo”.

En otro de los números, la sección se titula: “Una sonrisa que contagia”. Esta vez, una operaria de 48 años. La nota transcribe algunos testimonios: “Hace muchos años, cuando entré a trabajar en Avon, estaba en la brigada de primeros auxilios. Después de participar porque en ese momento mis hijas eran chiquitas y me llevaba tiempo el hacer estas guardias, entonces di un paso al costado”.

En un tercer número de la revista, la sesión modelo por un día se titula: “Una modelo comprometida”. Se trata de una trabajadora del sector de envasado de 25 años y madre de una hija de 4. En la misma puede leerse: “Es madre, trabaja y está a punto de casarse. Entre tantas ocupaciones se tomó una pausa y se animó a posar ante las cámaras como una verdadera modelo”.

En otra sección de la publicación denominado “Dos generaciones en Avon”, una trabajadora del sector de envasado conversa con otra más joven del sector laboratorio. La trabajadora “mayor” se expresa en los siguientes términos: “(*trabajo*) en envasado, en la línea 29. La más rápida de tubos. En verdad pasé por todas las líneas, empezando en una donde los productos se envasaban de a 10 por minuto, ahora estoy en una en donde son ¡110 por minuto!”; “gracias a este trabajo yo puedo hacer mi casa, ayudar a mi hija y a mi familia”.

En suma, lo que intenta argumentarse es que el caso de Avon pone de manifiesto de que manera la *ideología naturalista* que deriva de la división sexual del trabajo (Kergoat, 2003), que referimos en otra parte de este trabajo, se combina con la *ideología managerial* (Fernández Rodríguez, 2007); y cómo de esa combinación resulta un reforzamiento de ambas. Es en este sentido que entendemos que es posible hablar, tentativamente, de *políticas empresarias sexuadas*.

Para concluir, nos detenemos en otra fuente elaborada por la empresa y que, entendemos, junto a las ya descritas, ejerce una influencia combinada sobre las trabajadoras.

3.3. El *Código de conducta comercial y ética de Avon*

De acuerdo con De La Fuente (2009), los códigos de conducta son una de las formas más habituales en las que se explicita y aclara el patrimonio moral de la empresa, mediante declaraciones corporativas que contribuyen a que ese patrimonio ayude a la resolución de conflictos. Son un conjunto de normas, guías, principios, directrices que la empresa elabora con el fin de clarificar las relaciones que establece, determinar las responsabilidades, orientar el trabajo profesional, integrar a las personas en el proyecto de cooperación y regular la conducta de quienes trabajan en ella.

La mayoría de los códigos imponen unilateralmente condiciones y sus contenidos escapan a referencias normativas ya existentes, por lo que se redacta de manera imprecisa y ambigua y tienden a no aceptar inspecciones externas (De La Fuente, 2009: 136). En contextos nacionales con ordenamientos jurídicos desregulados según la lógica neoliberal, “los códigos de conducta expresan esta capacidad de autorregulación, entendida como reglamentación unilateral e individualista de las condiciones de trabajo por parte de la dirección. (De La Fuente, 2009: 130). En otras palabras, refuerzan el

poder de dirección del empresario, responden a la voluntariedad y a la unilateralidad. Pueden ser utilizados para reducir la demanda de reglamentación externa a la empresa o para debilitar a los sindicatos en los lugares de trabajo. Son una amenaza para el papel regulador del estado y la actuación de la negociación colectiva.

La extensión de estas formas de gestión a escala mundial tiene como objetivo emancipar al capital de las disparidades nacionales en materia de los costos de producción, poniendo en competencia permanente a las naciones y ejerciendo una presión a la baja de los costos para alinearlas sobre los niveles más bajos. En los países que tutelan estos derechos con legislaciones y procesos de negociación colectiva consolidados, como es el caso de Argentina, el espacio para los códigos es muy pequeño. No obstante ello, mencionaremos algunas particularidades del código de conducta de Avon que se vinculan con nuestros objetivos. En gran parte, porque entendemos que dichas particularidades aportan más elementos a lo ya dicho y en parte porque, a nuestro juicio, los contenidos y prescripciones del código han impregnado en la subjetividad de las trabajadoras.

Distribuido a todo el personal, el Código de Avon es un cuadernillo, de un diseño estético extremadamente cuidado, en el cual el texto está acompañado por diversas imágenes fotográficas que tienen un denominador en común: son personas en situaciones de trabajo en la compañía. La mayoría son mujeres. Las hay morenas, orientales, latinas, caucásicas. Los varones tienen menor presencia y, algo llamativo, ninguno de ellos tiene rasgos caucásicos, están representando a las “minorías”.

El Código de conducta comercial y ética de Avon es ciertamente un manual de procedimientos para denunciar los incumplimientos de las políticas de Avon ante un “Comité de cumplimiento”, órgano ubicado en las instalaciones de la casa matriz, en Estados Unidos, que tiene la primera y última palabra en la materia. El Código informa los medios a través de los cuales los asociados (cualquiera sea su posición en la corporación) pueden comunicarse con el Comité de cumplimiento. Además establece un procedimiento para quienes optan por denunciar de forma anónima y garantiza resguardo frente a posibles represalias. ¿Por qué deberían los asociados confiar en ellos? Como era de esperarse, eso queda en una nebulosa. La autoridad, unilateralidad y autorregulación llegan al paroxismo:

Las preguntas relacionadas con la interpretación o aplicabilidad de cualquier disposición de este Código y cualquier situación que pueda implicar un conflicto de interés pueden dirigirse a cualquier integrante del Comité de cumplimiento.

Pero además, y ello no es para nada menor, el Código establece sanciones disciplinarias que implican tanto a los asociados que violen el Código como aquellos que testigos que no los denuncien, cuyas consecuencias pueden leerse en el siguiente extracto:

Cualquier asociado que viole este Código o las políticas de Avon, impeditamente de su puesto en la Compañía, quedará sujeto a sanciones disciplinarias que incluyen hasta el despido justificado o la remoción del cargo. Avon también puede reducir o eliminar la indemnización por despido u otro beneficio en relación con el despido.

Las políticas de Avon expuestas en el Código son definidas con una ambigüedad y vaguedad envidiables. Nos detendremos en uno en particular, un botón de muestra que conecta directamente con nuestro propósito: los denominados “Conflictos de interés”. Si bien gran parte del Código parece estar dirigido a quienes ocupan posiciones jerárquicas o de responsabilidad y los ejemplos utilizados para ilustrar los posibles incumplimientos a las políticas de Avon así lo reflejan; en su conjunto, el material se dirige a todos los asociados y llega efectivamente a manos de todos, inclusive las operarias de la línea de envasado. Dicho esto, transcribo la definición de conflicto de interés del Código e invito a lector a imaginar de qué manera esto podría ser interpretado por una trabajadora de línea:

Todos los asociados tienen la obligación de actuar en beneficio de la Compañía. Los conflictos de interés están prohibidos, es decir, que ningún asociado debe ponerse en la situación en la que el interés personal pueda entrar en conflicto o parecer entrar en conflicto con los intereses de la Compañía. **Un “conflicto de interés” se produce cuando los intereses personales, privados o familiares de un asociado interfieren de algún modo, o incluso parecen interferir, con los intereses de la Compañía.** Puede surgir un conflicto de interés cuando un asociado lleva a cabo una acción o tiene un interés que puede dificultarle realizar su trabajo objetiva y eficazmente.

¿Reclamar individualmente el cumplimiento de la legislación laboral vigente en materia de jardines maternales aludiendo a cuestiones familiares es un conflicto de

interés? En esta clave, los intereses privados, personales o familiares adquieren un tinte particular en el caso de las mujeres. ¿Y Organizarse gremialmente?

Las posibilidades de que las trabajadoras, en el día a día, incurran en conflictos de interés son infinitas. Y por cierto, el espacio del Código en el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en el taller es bastante limitado, como dice el refrán: el ojo del amo engorda el ganado. Sin embargo, el Código está ahí, en los estantes de los hogares de las trabajadoras. También, me animo a decir, en las respuestas negativas a mis solicitudes de realizar una entrevista, argumentadas siempre de la misma manera: el miedo a perder el trabajo por difundir información sobre la empresa.

CONCLUSIONES

A lo largo de este escrito reflexionamos asiduamente en torno a dos problemas conceptuales. Por un lado, nos interesamos en el carácter ineludiblemente *sexuado* que asumen los procesos de trabajo en la producción capitalista. Por el otro, destacamos la centralidad del *trabajo* para comprender la opresión de género y la posición subalterna de las mujeres al interior del colectivo laboral asalariado. En otras palabras, se intentó mostrar que el día a día de una obrera de la industria se hace inteligible en la medida en que se incorpore en la paleta conceptual de los análisis sobre el trabajo, la perspectiva de la relación social de sexos y la división sexual del trabajo.

Si bien el tratamiento de ambos problemas conceptuales excede los alcances de este estudio, su planteamiento fue crucial para la formulación de las preguntas y orientó el análisis hacia las *intersecciones* entre familia, trabajo y sindicalismo. Este punto de vista habilitó la elaboración de nuevas preguntas de investigación, fundamentalmente referidas al modo en que las intersecciones mencionadas se relacionan con los modelos sindicales vigentes en Argentina.

Para llevar a cabo la investigación recurrimos a enfoques conceptuales de distintos campos de investigación. La perspectiva de la relación social de sexos y la división sexual del trabajo provista por las investigadoras francesas Danielle Kergoat y Helena Hirata, nos ayudó a reflexionar sobre la subalternidad de las mujeres ponderando al *trabajo* como categoría medular del análisis social y preconizando el carácter profundamente asimétrico de las relaciones entre el capital y el trabajo en las economías capitalistas.

Junto a un conjunto de investigaciones realizadas en Brasil, México y Colombia que comparten, en trazos gruesos, similar perspectiva analítica, y en diálogo con aportes de la sociología laboral y el marxismo clásico; el enfoque de la relación social de sexos habilitó, además, la comprensión de la construcción de la no-calificación femenina en la fábrica y su relación con la división sexual del trabajo. De este modo, identificamos uno de los múltiples registros en los cuales se inscribe la intersección entre dominación de clase y opresión de género.

El enfoque de la economía del cuidado nos permitió operacionalizar la dimensión doméstica-familiar. De esta forma, se intentó poner de relieve la densidad de la experiencia vital de las trabajadoras analizadas y visibilizar la índole de su presencia y actividad en el hogar y en la familia. En diálogo con estudios sobre familias

latinoamericanas y sus transformaciones, la conceptualización del cuidado y su aplicación al universo de análisis, contribuyó a discernir heterogeneidades en las trayectorias familiares, ponderar criterios emergentes e identificar los modelos prescriptos en la legislación laboral y en los convenios colectivos de trabajo.

A su vez, apelamos a la noción de crisis de los cuidados, articulada por expresiones del feminismo anticapitalista, para pensar las tensiones y escollos que afrontan quienes intentan conciliar satisfactoriamente el trabajo en la fábrica, el cuidado en la familia y organización en el sindicato.

En el capítulo I, nos detuvimos en la cuestión de la calificación femenina y el trabajo en líneas de montaje. Los procesos de trabajo en las fábricas seleccionadas fueron descritos atendiendo a la disposición sexuada del espacio productivo, los mecanismos de control y disciplinamiento laboral aplicados, la organización de las tareas y las jornadas, entre otros. Se observó en ambos establecimientos, a pesar de sus diferencias en términos de escalas de producción y niveles de tecnificación, un conjunto de características comunes.

En primera instancia, que las operarias son destinadas a las líneas de montaje donde realizan tareas repetitivas, que requieren gran velocidad, minuciosidad, motricidad fina y permanente concentración, siendo el embalaje y la inspección ocular sus principales funciones. Se halló que dichas tareas son connotadas por las trabajadoras como no-calificadas, femeninas y livianas (con relación a las tareas masculinas, que requieren mayor vigor físico o conocimientos técnicos reconocidos).

Asimismo, se registraron, en una proporción muy significativa, dolencias y enfermedades como consecuencia del tipo e intensidad del trabajo, no reconocidas por las empresas. Así también, la ocurrencia de accidentes laborales evitables. Y, con gran frecuencia de acuerdo a los testimonios recabados, conductas sumamente riesgosas –en su mayoría vinculadas a la presión de los empleadores, con el fin de aumentar la velocidad del trabajo.

Atendiendo a los rasgos comunes hallados en ambos establecimientos, analizamos cómo las destrezas productivas de las obreras guardan una estrecha relación con saberes adquiridos en el ámbito doméstico, invisibilizados y decodificados como habilidades naturales. En esta dirección, sugerimos que las operarias mantienen una relación ambivalente con la calificación, no problematizan la división sexual del trabajo en la planta y naturalizan sus destrezas. Sin embargo y conjuntamente, perciben inequidades entre sexos. Un ejemplo de ello es el plus salarial que no perciben las operarias

químicas por entrenamiento de nuevos trabajadores, otorgado a operarios varones exclusivamente. O, inclusive, la realización de tareas técnicas en forma clandestina (correspondientes los técnicos mecánicos de la planta, todos ellos varones), como lo narraba una operaria cosmética.

En el capítulo II nos centralizamos en las experiencias y relatos de las trabajadoras concernientes a sus trayectorias familiares e individuales, así como a las estrategias individuales y/o familiares que despliegan para garantizar las actividades de cuidado de las cuales son las principales responsables. De acuerdo con algunos aportes conceptuales sobre la relación entre trabajo femenino y familia, constatamos que los arreglos laborales conyugales o su ausencia, aparecen en los relatos ligados a justificaciones que buscan legitimar la elección de trabajar en la fábrica. Con objetivos comparativos, reparamos en trayectorias de trabajadoras solteras sin hijos y encontramos que ellas establecen una relación directa entre su ingreso a la planta como trabajadoras y coyunturas familiares cruciales, principalmente desocupación, ausencia o merma en la autoridad paterna por parte de los jefes varones de sus hogares de procedencia. Las trabajadoras vinculan su ingreso a la actividad económica a situaciones límites experimentadas en sus familias y legitiman su actividad laboral desde esa matriz.

Por otro lado, se observó que las mujeres con hijos a cargo, independientemente de su situación conyugal, experimentan importantes tensiones que impactan profundamente en su salud y subjetividad.

En el caso de las trabajadoras conyugales que conforman hogares de doble provisión, en lo relativo a las actividades de cuidado, observamos que las trabajadoras asumen directamente estas tareas y recurren con mucha frecuencia a redes familiares de reciprocidad, especialmente acuden a otras mujeres inactivas de la familia extensa, mientras que la escasa participación masculina en estas actividades está naturalizada. En general, no cuestionan este modelo y manifiestan experimentar una gran tensión para poder asumir satisfactoriamente sus responsabilidades familiares y laborales.

En el caso de las jefas de hogares monoparentales, las estrategias de organización del cuidado familiar son muy similares a las casadas o unidas. Razón por la cual, concluimos que los arreglos conyugales quedan en segundo plano en términos de cuidado, mientras que la presencia de hijos pequeños en la familia cobra relieve y adquiere relevancia la redistribución intergeneracional del cuidado al interior del grupo

femenino que integra la familia extensa y que no está exentas de conflictos (entre abuelas cuidadoras e madres asalariadas, principalmente).

En efecto, la maternidad se erigió como el factor que puso de manifiesto la crisis de los cuidados. Son las trabajadoras madres las que se enferman con más frecuencia y las que padecen mayor sufrimiento físico y psíquico, por las responsabilidades laborales y familiares.

En el capítulo III analizamos el modelo de relaciones laborales y advertimos que suscribe por explicitación u omisión al modelo de conciliación entre familia y trabajo. Se observó que dicho modelo no pone en cuestión la división sexual del trabajo y se muestra muy insuficiente. En consecuencia, las omisiones del modelo normativo redundan en mayores cargas de cuidado que son asumidas por la familia extensa, de ahí la profunda familiarización del cuidado entre las trabajadoras industriales⁶¹.

Esto guarda una estrecha relación con el tipo de participación que ejercen las mujeres en los sindicatos, como delegadas de empresa o en las conducciones, siendo éstos uno de los actores más importantes de la negociación colectiva. Hallamos además que el establecimiento de la cuota sindical es un paso importante pero no suficiente para impulsar la participación femenina en los sindicatos. Pese al cumplimiento del mismo, las mujeres son relegadas a los últimos puestos en las listas de conducción y confinadas a la secretaría de la mujer.

El dialogo entre algunos estudios latinoamericanos sobre género y sindicalismo y el corpus empírico, nos indujo a la elaboración de la pregunta acerca de las condiciones requeridas para el ejercicio de la actividad sindical. En este punto, hallamos que las trabajadoras madres encuentran mayores dificultades para la participación sindical, especialmente cuando sus hijos son pequeños y requieren mayores atenciones.

Por último, hemos visto que, al igual que con el caso de la calificación, las mujeres manifiestan posiciones ambivalentes, a veces exaltan la competencia entre ellas, otras la solidaridad del colectivo obrero femenino. Pero especialmente, encontramos que no cuestionan el modelo de organización del cuidado prevaleciente y muchas veces lo impulsan activamente.

⁶¹ Cabe destacar que ninguna de las entrevistadas manifestó contratar o haber contratado en forma privada trabajadoras del cuidado (servicio doméstico), ni tampoco utilizan servicios públicos o comunitarios de provisión de cuidados (como guardería comunitarias barriales o centros complementarios a contra turno de la jornada escolar). De forma minoritaria envían a sus hijos a escuelas privadas que brindan jornadas extendidas. Tentativamente, podría afirmarse que el factor idiosincrático explica en gran parte esta conducta. Aunque tomando en consideración las remuneraciones percibidas y la extensión de la jornada (en capítulo I), también es posible afirmar que no contratan servicios privados de cuidado sencillamente porque no pueden pagarlos.

Si bien entendemos que la organización del colectivo obrero femenino responde a múltiples factores que superan con creces las cuestiones identificadas en este trabajo y que la predisposición a la participación y organización sindical no se deduce automáticamente de la condición de género o, en el caso de las mujeres trabajadoras, de las etapas de su ciclo de vida reproductivo y familiar; creemos que no debe por eso subestimarse la incidencia de estos factores especialmente a la hora de pensar iniciativas concretas que promuevan la activa participación de las mujeres en los sindicatos.

La idea una *jornada múltiple* de trabajo cobró un interés especial a la luz de la noción de *crisis de los cuidados*. Junto a la constatación acerca de la naturalización de las destrezas productivas en el ámbito fabril. La crisis de los cuidados puso de manifiesto como las tres esferas trabajadas, la laboral, la familiar y la sindical, lejos de ostentar autonomía y ser exteriores entre sí, se encuentran interconectadas e *interceptadas* mutuamente, conformando una *tríada*, que abordada de forma parcial puede resultar en la mutilación de una realidad social compleja y cuyo estudio requiere de una perspectiva holística de los procesos sociales.

En el capítulo IV, a partir de la sistematización y análisis de distintos registros de campo y fuentes, nos concentramos en la multinacional Avon e indagamos sus políticas desde la perspectiva de la relación social de sexos. Nos preguntamos si las políticas y mecanismos empresarios son pasibles de asumir un carácter sexuado.

El contrapunto entre los registros de campo y diversos materiales elaborados por esta empresa, puso de manifiesto en que medida sus políticas de disciplinamiento laboral se nutren de –y simultáneamente promueven, mediante eufemismos y esencialismos– representaciones e imágenes de género estereotipadas, que naturalizan la posición subordinada de las mujeres en la sociedad, la familia y el trabajo.

Concluimos, tentativamente y para el caso de la firma Avon, que la *ideología naturalista* –derivada de la división sexual del trabajo– en combinación con la *ideología managerial*, redundan en un reforzamiento de ambas. Especialmente, legitiman la reducción de costos y riesgos empresarios en detrimento de sus trabajadoras y a favor de la obtención de mayores beneficios.

Para cerrar, quisiera formular un conjunto de interrogantes que surgieron como resultado de este trabajo que me interesa retomar en otra etapa de mi formación, en lo que se refiere específicamente a la participación sindical de las mujeres trabajadoras:

¿Los estilos, el tipo y la intensidad de la participación de las mujeres en las organizaciones obreras varían de acuerdo a los nucleamientos, orientaciones y modelos sindicales en disputa en la Argentina contemporánea?

¿Qué rol juegan en las organizaciones sindicales las representaciones e imaginarios que sus integrantes elaboran en torno a la familia, la maternidad y la división sexual del trabajo?

¿Se ponen en juego estas representaciones e imaginarios en la elaboración de demandas y reivindicaciones? ¿En el tipo de interlocución que traban con otros actores sociales, como las entidades patronales y el Estado? ¿Y en la construcción de las institucionalidades y normativas internas en los sindicatos?

BIBLIOGRAFIA

Alaluf, M. 2003. “La sociología del trabajo a través de una relectura de Claude Durand. situación del trabajo, calificaciones, competencias y clase obrera”. Cuadernos de Relaciones Laborales 21, N° 2, pp. 93-102. Madrid. Universidad Complutense de Madrid

Antunez, R. 2005. *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires. Herramienta Ediciones – Taller de Estudios Laborales.

Arango, Luz Gabriela. 1997. “La clase obrera tiene dos sexos. Avances de los estudios Latinoamericanos sobre género y trabajo” en *Nómadas* N° 6. Bogotá. Departamento de Investigaciones, Universidad Central-DIUC

Arriagada, I. 2004. “Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina” en Arriagada Irma y Aranda Verónica comp. *Cambios de la familia en el marco de las transformaciones globales. necesidad de políticas públicas eficaces*. Santiago, Chile. Serie seminarios y conferencias 42. CEPAL.

Bourdieu, P. 1986. Cap. V.: “La fuerza del derecho. Elementos para una sociología del campo jurídico” en *Poder, Derecho y Clases sociales*, Palimpsesto, Desclée de Brouwer

Carneiro Araújo, A. M. 2005. “Género nos estudos do trabalho” en Maria Lygia Quartim de Moraes org.. *Gênero nas fronteiras do Sul*. 1ª Ed., Campinas, Brasil. Pagu/Unicamp.

Carneiro Araújo, M. A. y Menicucci de Olivera, E. 2006. “Reestruturação Productiva e saúde no setor metalúrgico. a percepção das trabalhadoras”. *Brasília, Brasil. Sociedade e Estado*, v. 1, p. 169-198, jan/abr. 2006

Carneiro Araújo, M. A.; Aguiar Amorin, E. R.; Clemente Ferreira, M. 2004. “O sentidos do trabalho da mulher no contexto da Reestruturação Productiva”, Artigo a ser apresentado no VIII Congresso Luso-Afro Brasileiro de Ciências Sociais, Coimbra, Portugal, 16 a 18 de setembro de 2004

Castilla Ramos, Beatriz y Torres Góngora, Beatriz. 2009. “Del hogar a la fábrica. Trabajadoras de las empresas transnacionales en Yucatán, México. TRACE 55, junio 2009. México. Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos, pp. 31-52

Cerruti, M. y Binstock, G. 2009. "Familias latinoamericanas en transformación. desafíos y demandas para la acción pública". Serie Políticas sociales. Santiago, Chile. CEPAL/UNFPA.

Cerruti, M. y Zenteno, R. 2000. "Cambios en el papel económico de las mujeres entre las parejas mexicanas" en Estudios Demográficos y Urbanos, enero-abril, número 043. Distrito Federal de México. El Colegio de México, A.C, pp. 65-95

Ciriza, Alejandra. 2007. "Estudio Introductorio. Retornar a Engels. Notas sobre las relaciones entre feminismo y marxismo" en Engels, F., *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Buenos Aires. Ediciones Luxemburg

Coriat, B. 2008. *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México. Siglo veintiuno editores

De La Fuente, M. 2009. "IV. Los códigos de conducta, una forma atípica de regular las relaciones laborales" en Hernández Zubizarreta, Juan y Ramiro, Pedro eds. *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*. Barcelona. Icaria Editorial. P. 119-145

De la O, María Eugenia. 2006. "El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: Balance de cuatro décadas de estudio" en AIBR Revista de Antropología Iberoamericana, Ed. Electrónica, vol 1, número 3, agosto-diciembre 2006, Madrid, pp. 404-427

Del Río, Sira. 2004. La crisis de los cuidados. Precariedad a flor de piel, en *Rescoldos n° 9*, enero 2004. Madrid

Delgado Godinho, D. 2009. *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Uruguay. Fundación Fredriech Ebert

_____ 2007. "Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil". Nueva Sociedad N° 211, septiembre-octubre 2007, pp. 160-176

_____ 1990. "Sindicalismo, cosa de varones". Nueva Sociedad N° 110, noviembre-diciembre 1990, pp. 119-127

Engels, F. s/f. *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Buenos Aires. Morgan & Drake editores

Esquivel, V.; Faur, E.; Jelin, E. 2009. Hacia una conceptualización de la “organización social del cuidado”. Documento conceptual del proyecto La “economía política y social del cuidado”. un enfoque intersectorial para promover la igualdad de género, y los derechos humanos de mujeres, niños, niñas y adolescentes. *Borrador* para comentarios. Buenos Aires. UNICEF-UNFPA-IDES

Esquivel, Valeria. 2010. ¿Es posible una economía feminista?, en *Mateadas científicas N° 2*. Buenos Aires. Colección cuadernos de tecnología. Museo interactivo, UNGS.

Fernández Madrid, Juan Carlos y Caubet, Amanda Beatríz. 2010. *Leyes Fundamentales del Trabajo. Sus reglamentaciones y anotaciones complementarias*. Buenos Aires. Ediciones La Ley

Fernández Rodríguez, Carlos Jesús. 2007. *El discurso del Management. Tiempo y narración*. Madrid. CIS 248, Centro de Investigaciones Sociológicas

García Castro, M. 1992. “O conceito de género e as análises sobre mulher e trabalho. notas sobre impasses teóricos”. *Cad. CRH*, Salvador, 17, p.80-105

García, Ivete. 2005. *As operarias de ABC. Reestruturação productiva, relações de gênero e participação sindical feminina nos anos 1990*. Sao Caetano Do Sul. Universidad Municipal de Sao Caetano Do Sul.

Geldstein, R. 1999. Los roles de género en la crisis. Mujeres como principal sostén económico del hogar. Cuadernos del CENEP N° 50. Buenos Aires. Centro de Estudios de Población-CENEP

Gilly, Adolfo. 1985. “La mano rebelde del trabajo” en Cuadernos del Sur, Número 1, enero – marzo de 1985. Buenos Aires. Editorial Tierra del Fuego

Gorban, D., González, A., Wyczykier, G., Anigstein, C. 2011. “Entre el malestar y la resistencia. Notas para pensar la organización sindical de base en la industria cosmética”, en Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N., *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires. Imago Mundi

Gramsci, Antonio. 2003. "Americanismo y fordismo" en *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y el Estado moderno*. Buenos Aires. Nueva Visión

Harvey, David. 1998. "Segunda parte. La transformación económico-política del capitalismo tardío del siglo XX" en *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires. Amorrortu editores

Hirata Helena. 2001. "Globalização e divisao sexual do trabalho", Cuadernos Pagu 17/18 2001/02, p. 139-156

_____ 2010. "División sexual del trabajo. puntos de método". Publicado en Aporrea el 31/10/2010. URL. <http://www.aporrea.org/ideologia/a98056.html>

Hirata, Helena.; Kergoat, Danielle. 2007. "Novas configurações da divisão sexual do trabalho". Cadernos de Pesquisa. v.37, n.132, São Paulo, set./dez. 2007, pp. 595-609

Hirata, H.; Zariffian, P. 2007. "El concepto de trabajo" en Revista de Trabajo, año 3, número 4, enero-noviembre 2007. Buenos Aires. MTEySS

Hirata, Helena y Kergoat, Danielle. 2005. "Les paradigmas sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe". Papeles CEIC #17, julio 2005. CEIC Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva. Universidad del País Vasco

Jelin, E. 2005. "Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales. hacia una nueva agenda de políticas públicas". Reunión de expertos "Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales". CEPAL, 28 y 29 de junio de 2005. Sala Medina.

_____ 2010. *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires, Argentina. FCE.

Jiménez, Isidro y González Reyes, María. "III, Consumo, publicidad y RSC. de la fábrica a los intangibles" en Hernández Zubizarreta, Juan y Ramiro, Pedro eds.. 2009. *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*. Barcelona. Icaria Editorial. Pp. 79-117

Kelly, Joan. 1999. "La relación social entre los sexos: implicancias metodológicas de la historia de las mujeres" en Navarro, M. y Stimpson C. R. (comp.) *Un nuevo saber: Los estudios de mujeres*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

Kergoat, Danielle. 2003. "De la relación social de sexo al sujeto sexuado" en Revista Mexicana de Sociología, año 65, núm. 4, octubre-diciembre 2003, México, pp. 841-861

La Rocca, Julian. 2011. "Análisis de los Balances de la empresa Cosméticos Avon SACI" en Abal Medina y Diana Menéndez comp. *Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires. Imago Mundi. Pp. 265-276

Larguias, Isabel y Dumoulin, John. 1971. *Hacia una ciencia de la liberación de la mujer*. Buenos Aires. Cuadernos Anagrama.

_____ 1988. *La mujer nueva. Teoría y práctica de su emancipación*. Buenos Aires. Centro Editor de América Latina.

Linhart, R. 2003. *De cadenas y de hombres*. México. Siglo veintiuno editores.

Lobato, Mirta Z. 2005. "El Estado y el trabajo femenino: el Departamento Nacional del Trabajo" en Suriano, J. y Lvovich, D. (ed.), *Las políticas sociales en perspectiva histórica, 1870-1952*. Buenos Aires. UNGS. Pp. 27-46

López Aspeitía, Luis. 2010. "Identidades en la línea. Maquiladoras y figuras de la femineidad en la frontera norte de México. Revista Mexicana de Sociología, vol 72, no. 4. México oct/dic. 2010

Marx, Karl. 2002. *El capital. El proceso de producción del capital*. Tomo I, Vol. 1 y 2. Buenos Aires. Siglo veintiuno editores Argentina

Montgomery, David. 1989. *El control obrero en la producción*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

"Mujeres trabajadoras". 2009. Encuentro Regional de Mujeres, Noroeste del Gran Buenos Aires, agosto 2009. Mujeres Conurbanas

Nari, Marcela. 2000. "Maternidad, política y feminismo" en F. Gil Lozano, V. S. Pita y M. G. Ini (directoras), *Historia de las mujeres en Argentina*. Siglo XX, Vol. 2, Taurus. Buenos Aires.

Nicolás Lazo, Gemma. 2009. *Los trabajos invisibles. reflexiones feministas sobre el trabajo de las mujeres*. Observatori DESC, diciembre 2009. Barcelona.

Novick, Marta; Rojo, Sofía y Castillo, Victoria (compiladoras). 2008. *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*. Documento de proyecto. Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. Santiago. Publicación de las Naciones Unidas

Palomino, H.; Trajtemberg, D. (2006): “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. *Revista de trabajo*. Año 2, N°3, julio-diciembre 2006, pp. 47-68

Pequeño Rodríguez, Consuelo. 2005. “Consideraciones para el estudio del trabajo de las mujeres en la industria de la maquiladora” en *NOESIS Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, julio-diciembre, año/vol 15, número 028. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México, pp. 33-55

Pfefferkorn, R. 2007. “El trabajo. Un eje fundamental de las relaciones sociales de sexo”. *Revista de Ciencias Sociales* N° 18, Departamento de Ciencias Sociales, Universidad Arturo Prat Iquique, invierno 2007, pp. 53-70

Raimondi, M. 2005. Capítulo 4. “Consecuencias de la ruptura conyugal en las condiciones de vida de las mujeres Área Metropolitana de Buenos Aires, fines de siglo XX en Torrado, Susana direc. *Trayectorias nupciales, familias ocultas Buenos Aires, entresiglos*. Buenos Aires. FCS-UBA, CIEPP, Miño y Dávila editores, pp. 169-206

Ramiro, Pedro. “II. Las multinacionales y la responsabilidad social corporativa. de la ética a la rentabilidad” en Hernández Zubizarreta, Juan y Ramiro, Pedro eds.. 2009. *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*. Barcelona. Icaria Editorial. Pp. 47-78

Recalde, H. 1988. *Mujer, condiciones de vida, de trabajo y salud*. Buenos Aires, Argentina. CEAL

Rigat-Pflaun, María. 2008. “Los sindicatos tienen género”. Junio 2008. Fundación Friedrich Ebert

Rochi, Fernando. 2000. “Concentración de capital, concentración de mujeres. Industria y trabajo femenino en Buenos Aires, 1890-1930” en F. Gil Lozano, V. S. Pita y M. G. Ini (directoras), *Historia de las mujeres en Argentina*. Siglo XX, Vol. 2. Buenos Aires. Taurus.

Rodríguez Enríquez, Corina. 2005. “Economía del cuidado y política económica. una aproximación a sus interrelaciones”. Trabajo presentado en el Panel Políticas de protección social, economía del cuidado y equidad social. Mar del Plata, Buenos Aires. CEPAL.

Roldan, Marta. 1992. “Un debate pendiente: Reconversión industrial, desregulación y nuevos procesos de trabajo flexibles en el contexto latinoamericano de los 90. ¿Hacia una perspectiva de género?” en Bustos, T. y Palacio, G. (comp.) *El trabajo femenino en América Latina. Los debates de la década de los noventa*. México DF. Eds. Universidad de Guadalajara, ILSA

Salles, V.; Olivo, M. A. 2006. Capítulo 2. “Roles sociales y acción. Los riesgos de la inestabilidad laboral y los avatares de la figura del proveedor”, en De La Garza Toledo, Enrique coord., *Teorías sociales y estudios del trabajo. Nuevos enfoques*. Barcelona. Editorial Antrhopos-Universidad Autónoma Metropolitana de México, pp. 66-96

Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Medwid, B. (2010): “La determinación del nivel de negociación colectiva en la Argentina ¿Una vuelta hacia la centralización? Ponencia presentada en el “VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo”, México.

Schkolnik, M. 2004. “Tensión entre familia y trabajo” en Arriagada Irma y Aranda Verónica comp. *Cambios de la familia en el marco de las transformaciones globales. necesidad de políticas públicas eficaces*. Serie seminarios y conferencias 42. Santiago, Chile. CEPAL.

Stiegler, Bárbara. 1998. “Trabajo sindical con perspectiva de género. la política salarial” en *Genero en el trabajo sindical. Experiencias y retos*. Alemania. Serie Género y Cooperación Internacional, Fundación Friedrich Ebert, pp. 76-89

Stroobants, M. 1999. “Trabajo y competencias. recapitulación crítica de los enfoques sobre los saberes en el trabajo” en *Calificaciones y Empleos* N° 21, 1° Trimestre de 1999. Buenos Aires. Piette/Céreq

Torrado, S. 2005. “Algunas precisiones teóricas” en Torrado, Susana direc. *Trayectorias nupciales, familias ocultas Buenos Aires, entresiglos*. Buenos Aires. FCS-UBA, CIEPP, Miño y Dávila editores, pp. 21-34

Trajtemberg, David. 2008. La equidad de género en la negociación colectiva en la postconvertibilidad. Departamento de Negociación Colectiva, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.

UNRISD Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el desarrollo social. 2010. Cuál es la importancia del cuidado para el desarrollo social.

Wainerman, C.; Geldstein, R. 1994. “Viviendo en familia. ayer y hoy” en Catalina Wainerman comp., *Vivir en familia*. Buenos Aires, Argentina. UNICEF, Losada.

Wyckykier, G. 2011. “Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino” en Trabajo y Sociedad N° 17, vol. XV, invierno 2011. Santiago del Estero. Universidad Nacional de Santiago del Estero

Yañez, Sonia 2004. “La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción” en Rosalba Todaro y Sonia Yañez editoras, *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago, Chile. Ediciones del CEM. URL. http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- Leyes y decretos Laborales. Convenios colectivos de trabajo de las ramas: química y perfumista.
- Informes publicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad y Social.
- Documentos e información publicada en los sitios Web oficiales de las entidades sindicales, las cámaras empresarias y las empresas.

Materiales elaborados por la empresa AVON:

- Memorias anuales correspondientes a Ejercicio Contable Anual de Cosméticos Avon SACI presentado ante Inspección General de Justicia. Años: 2005-2010
- Corporate Responsibility Report. Sitio Web oficial de Avon Cosmetics Inc. Extraído el 3/10/2011 de <http://www.avoncompany.com>
- AVN. Nuestro código, nuestra esencia. La revista de los asociados de AVON Argentina. Números disponibles: Año 1 N° 1 – Septiembre 2008; Año 1 N° 2 – Diciembre 2008; Año 2 N° 4 – Julio de 2009
- *Vivir nuestro valor fundamental de integridad*. Material de actualización 2006. Código de Conducta Comercial y Ética de Avon.
- Código de Conducta Comercial y Ética de Avon. 2008. Avon Products Inc.
- PIP. Programa de incentivo por performance. Avon Argentina 2007 (Folleto)
- GMP. Buenas Prácticas de Manufacturas. Avon, the company for women. Laboratorio de Microbiología Avon Argentina (Folleto)
- Office Gym. Pausas Activas de Movimiento en el Trabajo. Avon, the company for women. 2010 (Folleto)

- Manual de Inducción Nuevos Empleados. 2005. Argentina. Avon, the company for women

- Crecimiento sustentable Avon. Fichas de capacitación. 2009 (cuaderno de ejercicios)

- Código de Conducta Comercial y Ética de Avon. Cuadernillos de ejercicios para el participante, 2008. (Cuaderno de ejercicios)

Los siguientes módulos: Reconocer y compartir correctamente la información confidencial; Cómo informar sobre cuestiones de ética; Enfrentar situaciones complejas que involucren posibles conflictos de interés; Cómo utilizar su cuadernillo del Código de Conducta Comercial y Ética de Avon; Saber cómo actuar de manera ética; Manejar posibles problemas referidos a la integridad financiera; identificar la forma adecuada de dar y recibir obsequios, favores y entretenimiento.

ANEXO I

Cuadro I: Entrevistas realizadas, discriminadas según sexo, rama, edad de entrevistada, tipo de registro y fecha de realización

Nº	Sexo	Rama	Sector	Edad	Tipo de registro	Fecha
1	F	cosmética	Envasado	28	Notas de campo: visita a domicilio y encuentros varios	2007
2	F	cosmética	Envasado	30	Entrevista en profundidad	Octubre 2009
3	F	cosmética	Envasado	39	Entrevista en profundidad	Noviembre 2009
4	F	cosmética	Envasado	36	Entrevista en profundidad y visita a domicilio	Diciembre de 2009
5	F	cosmética	Envasado	30	Entrevista en profundidad	Diciembre 2009
6	F	cosmética	Envasado	31	Entrevista en profundidad	Enero 2010
7	F	cosmética	Envasado	39	Entrevista en profundidad	Marzo 2010
8	F	cosmética	Envasado	36	Entrevista en profundidad y visita a domicilio	Julio 2010
9	F	cosmética	Marketing	31	Entrevista en profundidad	Agosto 2010
10	F	cosmética	Envasado	25	Notas de campo: visita a domicilio y encuentros varios	2008/2010
11	M	Químico	Sindicato	32	Entrevista telefónica	Septiembre 2010
12	M	Químico	Sindicato	s/d	Entrevista en profundidad	Noviembre 2010
13	F	cosmética	Envasado	26	Notas de campo: visita en domicilio y encuentros varios	Noviembre 2010
14	F	cosmética	Sindicato	44	Entrevista en profundidad	Marzo 2011
15	F	cosmética	Envasado	37	Entrevista en profundidad y visita a domicilio	Marzo 2011
16	F	Químico	Envasado	31	Entrevista en profundidad	Marzo 2011
17	F	Químico	Envasado	39	Entrevista en profundidad	Marzo 2011
18	F	cosmética	Ventas	57	Entrevista en profundidad	Marzo 2011
19	F	cosmética	Envasado	31	Entrevista en profundidad y visita a domicilio	Mayo 2011
20	F	Químico	Envasado	36	Entrevista en profundidad	Mayo 2011
21	F	Químico	Envasado	37	Entrevista en profundidad	Mayo 2011
22	F	Químico	Envasado	28	Entrevista en profundidad	Mayo 2011
23	F	Químico	Envasado	36	Entrevista en profundidad	Mayo 2011
24	F	Cosmética	Envasado	27	Notas de campo: Entrevista telefónica	Mayo 2011
25	F	Cosmética	Envasado	30	Notas de campo: Entrevista telefónica	Mayo 2011
26	M	Cosmética	Depósito	25	Notas de campo: Entrevista telefónica	Junio 2011

Cuadro II: Cláusulas relativas a la igualdad de género y a la distribución sexuada del cuidado en los convenios 157/91 del STP, 564/09 de la FESTIQyPRA y su relación con lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

Cláusulas relativas al cuidado del CCT	Convenio colectivo de Perfumistas	Convenio Colectivo de Químicos y Petroquímicos	Ley de Contrato de Trabajo
Licencias maternidad	3 meses	5 meses	3 meses
Licencias paternidad	3 días	3 días	2 días
Licencias por adopción	3 días	---	---
Salas cuna o guarderías en establecimientos	Para empresas que ocupen más de 25 trabajadoras para menores de hasta dos años.	Legislación vigente, a consensuar por la comisión interna en cada establecimiento.	En establecimientos con 50 trabajadoras o más para niños de hasta 5 años
Tareas prenatales	---	Tareas que no impliquen esfuerzo a partir de los 6 meses de gestación	---
Licencias por adopción	3 días para ambos conyugues	---	
Cláusulas relativas a la igualdad de géneros			
Igual trabajo, igual salario	---	Cláusula 39°: Igual trabajo, igual salario: Las condiciones a las que se refiere esta convención colectiva serán gozadas por el personal (ambos sexos), de cada establecimiento, habiéndose de pagar al personal femenino, igual remuneración que al masculino, en caso de realizar igual trabajo.	Artículo 172°: “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
Ropa de trabajo	---	Aclaración sobre calzado de seguridad adecuado para obreras	

Fuente: Elaboración propia en base a LTC, CCT 157/91 y 564/09

Cuadro III: Presencia femenina en las Comisiones Directivas de los sindicatos de perfumistas y químicos. 2011

Sindicato	Participación femenina en la rama	Mujeres en comisión directiva	Mujeres en Secretarías	Mujeres en mesas paritarias
STP	51%	11 de 33 (30%)	1 de 11 (9%)	s/d*
Químicos	24%	3 de 20 (15%)	1 de 6 (16%)	1

* El convenio colectivo de la rama es anterior a la Ley de cupo femenino sindical y que en las actas acuerdos firmadas con posterioridad no se mencionan los miembros paritarios. No obstante, en distintas actas acuerdo firmadas por el sindicato y la empresa analizada se realizaron en presencia de las y los delegados del establecimiento. Con lo cual se estaría respetando el cupo femenino, al menos en dicha unidad de negociación.

Fuente: Elaboración propia en base a información extraída de entrevistas, publicada en los sitios Web oficiales de los sindicatos y de Novick y otros (2008)..

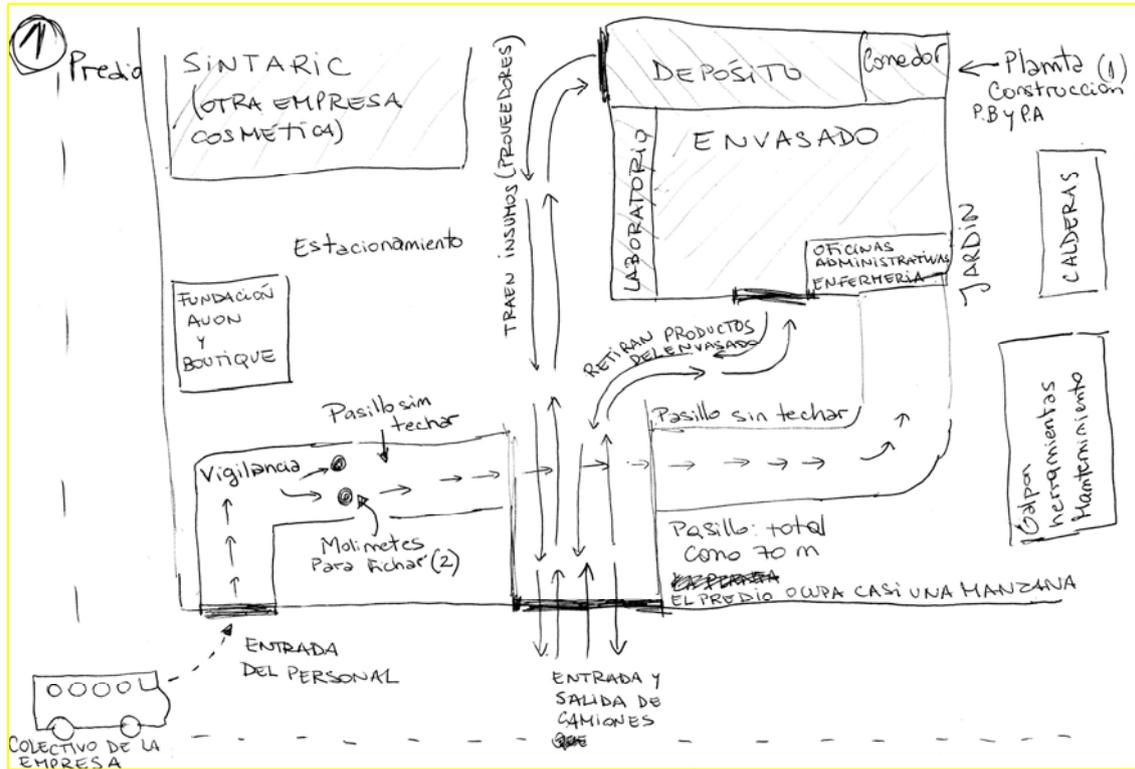
Cuadro IV: Información general sobre organizaciones sindicales

Sindicato	Perfumistas	Químicos y petroquímicos
Afiliados	6.000	16.000
Porcentaje aproximados de mujeres afiliadas	60%	20%
Orientación / nucleamiento sindical actual declarado	Barrionuevismo (CGT disidente)	Moyanismo (CGT oficial)
Presencia de mujeres en Directiva del sindicato	1 (Secretaría de la Mujer)	3 (Secretaría de la Mujer, vocal titular, Revisora de cuentas)
Cláusulas convencionales con impacto en las trabajadoras	Jardín o sala maternal en establecimientos con 25 trabajadoras o más	Licencia por maternidad de cinco meses y tareas prenatales

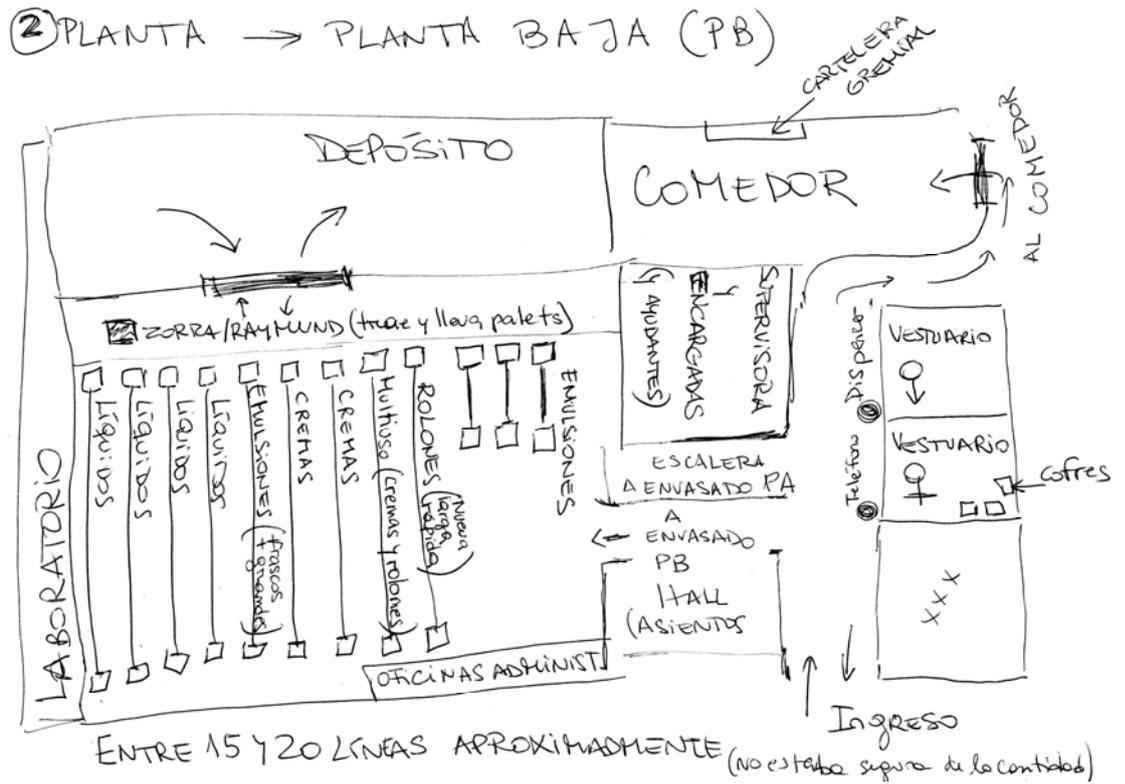
Fuente: elaboración propia en base a información recabada en entrevistas con dirigentes sindicales

ANEXO II

Croquis N° 1: Predio e instalaciones de la planta cosmética. Elaborado junto a informante clave

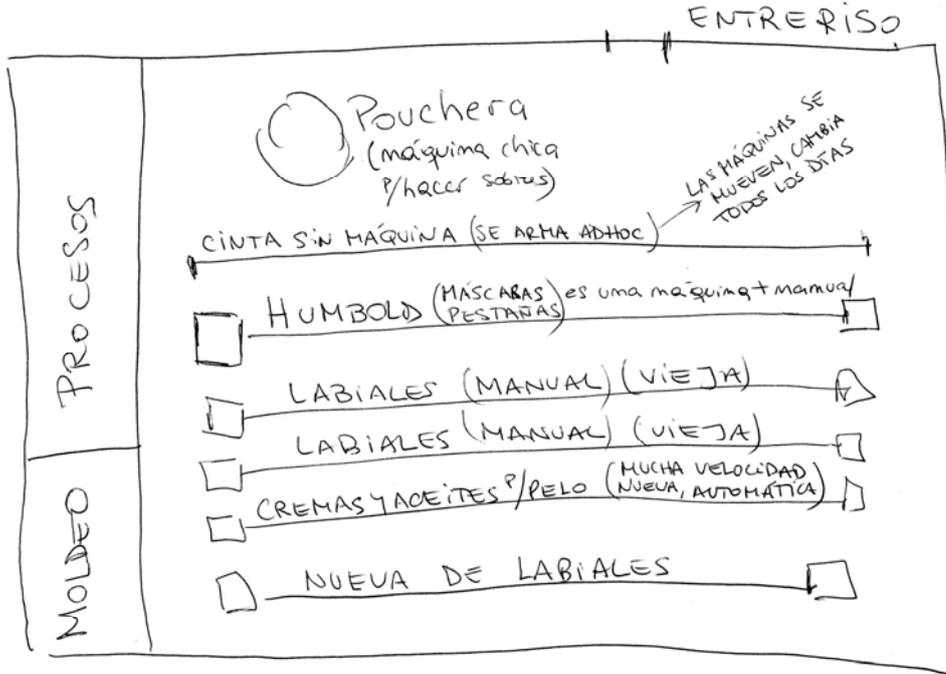


Croquis N° 2: Instalaciones al interior de la fábrica cosmética en la planta baja, ubicación de líneas de producción, descripción y ubicación de sectores. Elaborado junto a informante clave.



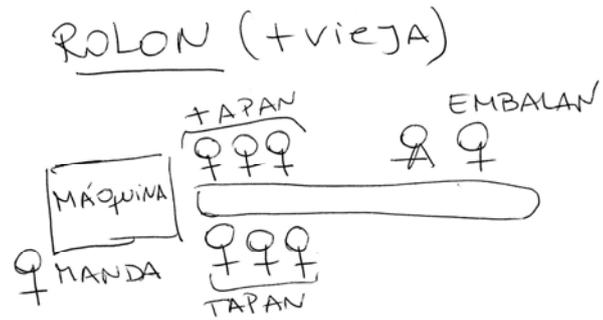
Croquis N° 3: Instalaciones al interior de la fábrica cosmética en la planta alta, ubicación de líneas de producción, descripción y ubicación de sectores. Elaborado junto a informante clave

③ PLANTA → PLANTA ALTA (PA) VESTUARIO ♀ VESTUARIO ♀



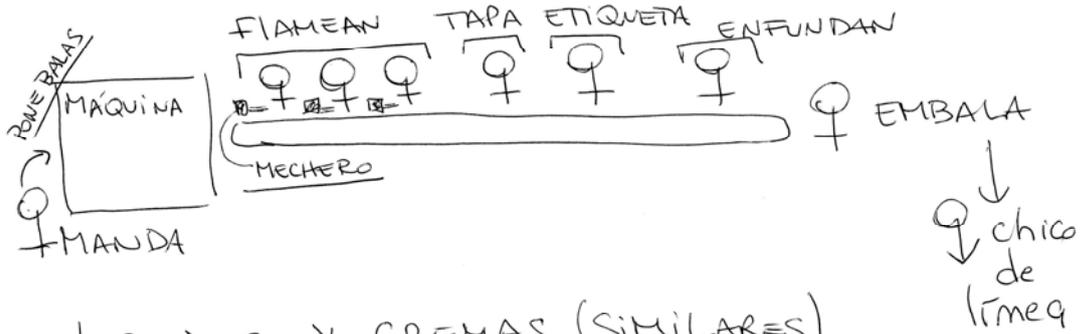
Croquis N° 4: Descripción de ubicación de los puestos de trabajo femenino en las líneas de emulsiones y rolón (máquina vieja). Elaborado junto a informante clave.

5



Croquis N° 5: Descripción de ubicación de los puestos de trabajo femenino en las líneas de labiales (máquinas viejas) y líquidos y cremas. Elaborado junto a informante clave.

⑥ LABIALES VIEJAS (2)



LIQUIDOS Y CREMAS (SIMILARES)



ANEXO III

LA POSICIÓN DE AVON EN ARGENTINA

Avon es la mayor empresa multinacional destinada a la producción y venta de cosméticos (principalmente del rubro maquillajes y fragancias) a través del sistema de “venta directa” o también conocido como “puerta a puerta”. Se encuentra entre las primeras cinco empresas de la rama en el mundo y comercializa una porción considerable de su producción en América Latina.

Su filial local, Cosméticos Avon SACI se asentó en nuestro país en la década del setenta del siglo pasado. Actualmente cuenta con dos plantas de producción ubicadas en los partidos de San Fernando y Moreno, provincia de Buenos Aires en las cuales se desempeñan alrededor de 1300 trabajadores vinculados directamente a la empresa, a los que deben sumarse aquellos que se desempeñan en empresas tercerizadas⁶², eventuales⁶³, “proveedores independientes”⁶⁴ y, especialmente, la “fuerza de venta” o “revendedoras” que se estiman en alrededor de 450.000 en nuestro país. Su producción se comercializa en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay.

A nivel mundial se observa una fuerte concentración empresaria en esta rama de la producción. Un conjunto reducido de empresas multinacionales explican los aspectos sustantivos de la actividad en un ambiente de alta competencia, que requiere un permanente desarrollo de nuevos productos, innovación en packaging, nuevas marcas y estrategias publicitarias. Debido a estas características, los ciclos de vida de los productos son muy reducidos. La concentración del sector también puede verificarse en materia de importaciones y exportaciones, con intensos intercambios al interior de las áreas de mayor desarrollo, entre los que sobresalen Francia, Alemania, Estados Unidos, Italia y Reino Unido (Proargentina, 2005).

⁶² De acuerdo a los testimonios recabados, es habitual que la empresa tercerice parte de su producción. De hecho, la tercerización es una forma de neutralizar la efectividad de medidas de fuerza realizadas en los establecimientos, específicamente de aquello que los trabajadores denominan “quite de colaboración”, esto es, la abstención de realizar horas extras los fines de semana.

⁶³ Los datos sobre el porcentaje de los costos de producción destinado a empleo y específicamente a la contratación de empleo temporario pueden verse en La Rocca (2011).

⁶⁴ Según información extraída de entrevistas a personal de la empresa, los proveedores independientes son profesionales que trabajan muchas veces desde sus domicilios realizando tareas de mantenimiento informático, diseño, capacitaciones, comunicación institucional, entre otros.

Un estudio señala que en el año 2002, a nivel mundial y en términos de facturación, esta empresa se encuentra en el quinto lugar entre las más grandes, con una participación del 4.7% en la facturación total de la actividad, como puede apreciarse en el cuadro I:

Cuadro I: Mercado global de cosméticos. Facturación. Las 10 primeras posiciones en 2002

Nº	Compañía	Participación
1	L' Oréal (Francia)	16,8 %
2	Estée Lauder Companies Inc. (EE. UU.)	10.9 %
3	Procter & Gamble (EE. UU.)	9.3 %
4	Revlon Inc. (EE. UU.)	7.1 %
5	Avon Products Inc. (EE. UU.)	4.7 %
6	Shiseido Company Ltd. (Japón)	4.2 %
7	Coty Inc. (Francia)	3.3 %
8	Kanebo Ltd. (Japón)	2.1 %
9	Kose Company (Japón)	2.0 %
10	Chanel S.A. (Francia)	1.7 %
	Total	62.1 %

Fuente: V. Sarvani y A. Mukund, "Cosmética Universal". www.trendmanagement.cl, Volumen 6/ Número 3/ abril-mayo 2004

Un ranking anual de las mayores corporaciones de Estados Unidos –Fortune 500-, coloca a esta corporación en el puesto N° 228, y en el 4° lugar en la categoría “Del hogar y productos personales” en 2010⁶⁵.

A nivel regional, esta empresa ha logrado implantarse con gran éxito desde la década de 1970 en América Latina. Y, cuenta con plantas industriales en México, Brasil y Argentina. A su vez, el intercambio intrafirma de estos productos en los mencionados países es muy intenso.

No está demás aclarar que Avon inició un profundo proceso de *regionalización* a lo largo de la segunda mitad de la década del 2000 en América Latina, que incluyó

⁶⁵ Información extraída del sitio Web: <http://money.cnn.com/magazines/fortune/> el 17/8/2011

centralización de algunas áreas clave vinculadas a la comunicación institucional, el marketing y la estimación de ventas⁶⁶.

Su modalidad de comercialización prioritaria, a diferencias de las otras empresas más grandes de este rubro, es la “venta directa”, metodología de comercialización habitual en empresas de menor porte. Esto coloca a Avon en situación particular en relación con sus competidoras directas, posicionándose en un liderazgo indiscutido.

En América Latina, al parecer, sus principales competidores son las firmas Natura y Mary Kay. Uno de los indicadores de su liderazgo al interior de este grupo de empresas es la dimensión de su “fuerza de venta”, rotundamente superior en Brasil, Chile y Argentina, por ejemplo. Veamos a continuación que posición detenta Avon en nuestro país a partir de un somero repaso por la situación y desempeño reciente de la rama cosmética.

1- Evolución y desempeño de la rama cosmética y de Avon en Argentina

a) Evolución de la actividad de la rama cosmética en Argentina hasta 2002

La rama cosmética en nuestro país presenta una composición heterogénea desde el punto de vista empresario, con presencia dominante de un reducido núcleo de grandes empresas, en su mayoría de origen extranjero que conviven con pequeñas empresas de capital nacional que ocupan posiciones subalternas. Se observa además en el sector una intensa externalización en empresas terceristas; una producción destinada de forma casi prioritaria al mercado interno y, a pesar de ello, un intenso intercambio comercial en el ámbito del MERCOSUR, especialmente con Brasil y Chile (CEP, 2004, 2008; INEP, 2010).

Los inicios de esta actividad en Argentina se remontan al siglo XIX, en 1887 en Buenos Aires existían cinco fábricas de cosméticos, pero la mayor parte de los perfumes, artículos de higiene y tocador eran importados. En la década de 1920, debido a las

⁶⁶ Un botón sirve de muestra: en 2009 la empresa emprende en Latinoamérica un programa de reestructuración denominado: “Fit For Growth”, un esfuerzo más “para continuar con la transformación a largo plazo de la estructura de costos de la empresa y aumentar la eficacia y eficiencia de la organización en todas nuestras operaciones mundiales (...) La estrategia, desempeño y gobernabilidad de las funciones críticas de apoyo se manejarán a nivel regional para asegurar uniformidad y eliminar las duplicaciones. Se implementarán servicios compartidos en actividades transnacionales de finanzas, Recursos Humanos y Soporte de Ventas” (extraído de memoria de la firma aprobada en mayo de 2010 y presentada junto al Balance anual a la Inspección General de Justicia de la Nación –IGJ-).

dificultades para la importación, se empieza a forjar la industria a nivel local y se instalan firmas extranjeras que permanecen en nuestro país hasta la actualidad, como por ejemplo Lever y Colgate. Un indicador del crecimiento de esta industria durante la primera mitad del siglo XX es la fundación de la entidad gremial patronal, CAPA, en 1932. Hacia 1935 se contaban 105 establecimientos con casi 1800 trabajadores. En 1946 se contaban 248 firmas con 4800 operarios y en 1954, 309 fábricas con casi 5000 trabajadores (CEP, 2004). En 1947 se funda el Sindicato de Trabajadores Perfumistas (STP) que representa a los y las trabajadoras del sector. En el cuadro II, puede se expone la evolución histórica del sector en relación a la cantidad de establecimientos y operarios/as:

Cuadro II: Cantidad de establecimientos y trabajadores/as en el sector cosmético en Argentina. Evolución histórica.

Año	Cantidad de establecimientos	Cantidad estimada de trabajadores/as
1887*	5	S/d
1914*	24	198
1935*	105	1800
1946*	248	4800
1954*	309	5000
S/d	S/d	S/d
1993**	S/d	8190
1998**	S/d	7968
2002**	S/d	6724
2003**	244	7555
2008**	400	9528

* Datos extraídos de CEP (2004)

** Datos sobre establecimientos extraídos de CEP (2004; 2008); sobre trabajadores de INEP (2010)

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CAPA, CEP (2004; 2008) e INEP (2010).

Según el informe del Centro de Estudios de la Producción (2004), Argentina fue durante la década del sesenta un exportador neto de productos cosméticos, hecho que contrasta fuertemente con el período de la convertibilidad. El principal destino en esos años fue Paraguay. Esta situación se modificó drásticamente en la década de los ochenta. Durante

esos años, el estancamiento del mercado interno y la falta de rentabilidad derivaron en el retiro de diversas empresas multinacionales. A fines de esa década operaban pocas empresas extranjeras entre las cuales se encontraba Avon, mientras que un número de firmas locales explotaba patentes foráneas. La desaparición de empresas pequeñas e importadores que abastecían a las franjas de menor poder adquisitivo del mercado y el ingreso de diversas firmas extranjeras en algunos casos mediante la fusión o adquisición de empresas locales o vía radicación directa, derivaron en una mayor concentración. Es en este contexto que debe inscribirse la implantación decididamente exitosa de Avon en nuestro país.

Posteriormente, durante la convertibilidad, la apertura comercial y las exenciones impositivas promovieron la entrada de importantes marcas y empresas multinacionales en el país. En relación a los impuestos internos, estos grabaron el consumo de algunas líneas de productos con una tasa superior al 40% hasta mediados de 1993, momento a partir del cual fueron reducidos al 7%. Finalmente, en abril de 1997 fueron eliminados totalmente (CEP, 2004). Esto se tradujo en mayor concentración de la producción y de las ventas de cosméticos, que se acentuó con la fusión y adquisición de firmas nacionales por parte de capitales extranjeros. El proceso de transformación de la estructura se detuvo en 1995 con la denominada crisis del Tequila. Producto de este proceso se reconfiguró la industria de cosméticos. Esta nueva fisonomía no ha sufrido cambios desde entonces (CEP, 2004; 2008).

Esta etapa se caracterizó por una masificación del consumo de algunos artículos y auge del supermercado. En suma, durante la convertibilidad se favoreció la entrada de multinacionales y en consecuencia se generó una alta concentración de las ventas en pocas firmas. Con la devaluación de 2002 se redujo fuertemente la producción y el consumo, dada la importante contracción de las importaciones, no obstante, aumentó la rentabilidad (CEP, 2004).

b) El desempeño en la post convertibilidad

En 2002, este sector recibió un fuerte impacto producto de la crisis, la producción cayó casi un 34% y las ventas un 40%. Pero a partir de 2003 la recuperación económica impactó favorablemente en el sector. En 2004, se registra una fuerte recuperación, creciente sustitución de importaciones y aumento de ventas por el sistema de venta

directa. Para ese año se calcula que el valor agregado equivale aproximadamente el 1% del PBI Industrial (Business Trens, 2005).

Es destacable que en 2004 firmas multinacionales realizan importantes inversiones en el sector: L'Oreal invierte 20 millones de pesos; Natura 15 millones para ampliar su fuerza de venta en Argentina, Avon 25 millones para ampliar su planta de Moreno (Business Trens, 2005).

Hacia el 2007, Avon ostenta una posición oligopólica en el segmento más dinámico del mercado: maquillajes y fragancias, que muestran una variación del 25% (CEP, 2008).

En cuanto al comercio exterior, ni las exportaciones ni las importaciones de la industria cosmética son relevantes dentro de la estructura comercial de nuestro país. Según un informe publicado por el Ministerio de Relaciones Exteriores (2010) en ninguna de las dos variables su participación superó el 1% del total de los intercambios a nivel nacional, en promedio durante la convertibilidad, ni tampoco en el período 2003-2008. Como ya se señaló, la oferta de productos en nuestro país está mayormente dirigida al mercado interno, por lo que a nivel intrasectorial la inserción externa tampoco resulta de relevancia⁶⁷. Luego de la devaluación, la participación de los productos importados sobre las ventas no cambio mucho. No obstante, Argentina se destaca dentro del comercio interregional, abasteciendo fundamentalmente a los países miembros del MERCOSUR y a Chile (CAPA, 2010).

Más allá de la situación descripta, mientras que la balanza comercial del sector fue durante la convertibilidad deficitaria, a partir de 2002 se produjo un fuerte aumento del intercambio sectorial comercial y se revirtió el saldo de la balanza comercial. A pesar de que las importaciones aumentaron un 328.2% desde 2002 hasta 2008, la expansión de las exportaciones compensó con creces las compras externas, generando un superávit acumulado en el período de 465,6 millones de dólares desde 2002 (CAPA, 2010; CEP, 2008).

Respecto al empleo, si nos guiamos por las mediciones de INEP (2010)⁶⁸, en línea con la evolución positiva del nivel de producción y facturación, el empleo del sector tuvo una etapa caracterizada por la estabilidad (1993-1997), con una ocupación promedio anual que rondaba los 8100 puestos de trabajo. Desde 1998 y hasta el abandono de la

⁶⁷ La exportación durante la convertibilidad constituyó alrededor del 10% de la producción. Luego, ascendió hasta cerca del 20%. Por su parte, las importaciones se han mantenido en un valor del 12% de las ventas totales del sector.

⁶⁸ Este informe estima el empleo del sector en base a los datos elaborados por el Centro de Estudios de la Producción y del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP)

convertibilidad, el empleo desciende bruscamente, hasta los 6700 puestos en 2002. Al comparar este año con el promedio de la etapa anterior se observa una destrucción de más de 1400 puestos de trabajo. A partir de 2003, la situación cambia rotundamente. A lo largo de los siguientes seis años, el nivel de empleo aumentó en 2800 puestos, alcanzando un pico histórico de más de 9500 puestos en 2008 (véase cuadro II). Un dato destacable es que alrededor de 1300⁶⁹ de estos trabajadores/as, esto es, aproximadamente el 13% del total de trabajadores del sector está directamente vinculado a la empresa Cosméticos Avon S.A.C.I.

En materia de salarios, la remuneración real del sector presenta una fuerte diferencia respecto del salario promedio de la economía nacional e incluso con la media de la industria manufacturera. Tras la devaluación, este sector fue uno de los más golpeados, pero desde 2003 el salario sectorial inició una escalada sin interrupciones hasta 2008, acumulando un crecimiento del 77.1% (el promedio nacional fue del 71.96%, y el de la industria manufacturera fue de 76.3%), según INEP (2010).

2- Rasgos de la rama y particularidades de la firma Avon

a) La feminización del empleo

Cuando nos adentramos en las características del empleo directo en la rama a nivel local, encontramos que la presencia femenina supera ampliamente el promedio de participación en la industria en general y en la rama química en particular. De acuerdo con un documento compilado por Marta Novick, Sofía Rojo y Victoria Castillo (2008), titulado “El trabajo femenino en la post-convertibilidad. Argentina, 2003-2007”, en 2007 las mujeres participan en alrededor del 18% en el empleo industrial a nivel Nacional, y en un 51% en el empleo en la rama química-cosmética en particular, como puede observarse en el cuadro V:

⁶⁹ Según consta en memoria de la filial local presentada ante Inspección General de Justicia, para enero de 2005 cuenta con 1311 empleados directos en el país. Por otro lado, obtuve la misma estimación en una entrevista en agosto de 2009.

Cuadro V: Porcentaje de participación de mujeres en Población, PEA, Empleo, Empleo Privado Registrado, Industria, Sector Químico y Rama químico-cosmética, 2006

	Promedio de participación femenina en el empleo en Argentina, 2007
Población	52,4%
PEA	43.1%
Empleo	41.1%
Empleo Privado Registrado	30.5%
Industria	18.4%
Sector químico	12.3%
Rama químico-cosmética	51%

Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de Marta Novick y otros (2008)

Además, de acuerdo a la investigación citada, la rama químico-cosmética, ha iniciado en la década del 2000 un intenso proceso de feminización del empleo, si bien persisten desigualdades de género vinculadas a las remuneraciones percibidas, calificaciones requeridas y posibilidades de acceder a puestos de mayor jerarquía, lo que permite identificar *territorios generizados* al interior de las empresas (Castillo y otros, 2008), tal como puede observarse en el cuadro VI:

Cuadro VI: Familias ocupacionales de varones y mujeres (territorios) en química-cosmética

Distribución del empleo	Distribución del empleo	Participación femenina
Áreas de apoyo		
Gerencia general	2%	39%
Administración	16%	51%
Comercial	26%	71%
Áreas de operaciones		
Producción	46%	44%
Logística	10%	29%
Total	100%	51%

Fuente: Reelaboración en base a datos expuestos en Castillo y otros (2008).

Si consideramos además a la denominada “fuerza de venta”, que en el caso de Avon constituye uno de sus elementos más significativos, observamos que las mujeres tienen una participación más destacada aun.

Para tener una idea muy general, la venta directa es una modalidad de comercialización que se lleva a cabo en distintas modalidades. En primer lugar, a través del contacto de persona a persona o venta “puerta a puerta”, en domicilios y crecientemente en ámbitos laborales, lugares de estudio, clubes, entre otros. Esta modalidad representa el 85% de las ventas directas en nuestro país y compromete al 89% de las revendedoras. En segundo lugar, se realiza mediante reuniones grupales, conocida con el nombre de “party plan”. Esta modalidad compromete el 10% del total de ventas directas y 6% de revendedoras en Argentina. Por último, se utiliza el sistema multinivel o “network marketing”. Esta modalidad representa sólo el 5% del total de ventas y de revendedoras. Estas dos últimas modalidades no se han desarrollado demasiado en nuestro país.⁷⁰

Existe una entidad federativa que agrupa, a escala mundial, a las empresas que comercializan sus productos a través de la venta directa, la World Federation of Direct Selling Associations (WFDSA). Sin demasiada sorpresa, en su sitio Web puede constatar que Andrea Jung, Presidente de Avon Products Inc., es actualmente la presidente del Consejo General de esta entidad.

En Argentina, como en muchos otros países, existe una entidad similar, la Cámara Argentina de Venta Directa (CAVEDI). En la actualidad, está integrada por catorce empresas, de las cuales nueve pertenecen al sector cosmético (nacional y extranjero). Se destacan las firmas multinacionales: Avon, Fuller Cosmetics, Mary Kay y Natura; y las empresas nacionales: Amodil, TSU Cosméticos y Gigot.

Según la definición de CAVEDI (2011): “La venta directa es la comercialización de bienes de consumo directamente a los consumidores en sus hogares, lugar de trabajo o domicilio de otras personas. Se caracteriza por realizarse fuera de los locales comerciales establecidos. Usualmente se hace a través de una explicación o demostración de dichos bienes por parte de un cliente revendedor/a independiente. Adicionalmente, también atiende a un número significativo de clientes que en verdad son consumidores finales fidelizados (solo compran para ellos mismos, familia y allegados directos) y virtualmente no revenden”.

⁷⁰ Los datos fueron extraídos de informes publicados en el sitio Web oficial de la Cámara Argentina de Venta Directa (CAVEDI), www.cavedi.org.ar en julio de 2011.

Tal como se desprende de esta definición, una de las virtudes de la venta directa es el vínculo directo que favorece la *fidelización* e incorporación de revendedores/as. Este canal está fundamentalmente dirigido a satisfacer las necesidades de segmentos de ingresos medio-bajos y bajos especialmente porque permite a los consumidores medios de pago más accesibles. Además, es más efectivo en localidades y zonas del interior del país, donde esta menos urbanizado. Los productos más vendidos por este sistema son las fragancias, las cremas y los maquillajes, estos son, los productos que por esta vía comercializa Avon.

Las cifras mundiales ponen de manifiesto la envergadura de esta actividad. Las ventas minoristas globales alcanzaron en 2007 los 115 mil millones de dólares. En ese mismo año, 65.4 millones de personas integran la “fuerza de venta” global.⁷¹

De acuerdo a los datos publicados por CAVEDI, en Argentina, las ventas minoristas sumaron 1092 millones de dólares a precio cliente en 2009 y la “fuerza de venta” alcanzó las 622.000 personas ese mismo año, el 94% de las cuales son mujeres, el 5% está constituido por parejas y el 1% por varones.

Para el año 2010, la WFDSA calcula que en Argentina hay alrededor de 730.000 revendedoras, de las cuales, según estimaciones obtenidas en entrevistas con personal calificado de la empresa, alrededor de 450.000 pertenecen a la firma Avon⁷². En América Latina, Argentina es superada en cantidad de revendedores/as sólo por Brasil (2.300.000); México (2.000.000) y Colombia (900.000). Para tener otra referencia, de acuerdo con información periodística, en Chile la fuerza de venta de AVON se encuentra alrededor de las 250.000 personas (100.000 de las cuales pertenecen a la firma AVON) y en Brasil son 1.100.000 y en México son 600.000 las que pertenecen a AVON.⁷³

En relación al tipo de dedicación de la fuerza de venta, según CAVEDI, el 98% de las revendedoras le dedica menos de treinta horas semanales a la actividad, lo que define

⁷¹ Los datos fueron extraídos del sitio oficial de la World Federation of Direct Selling Associations (WFDSA), www.wfdsa.org en julio de 2011.

⁷² Esta estimación se realizó en 2009 en una entrevista con una integrante del equipo de capacitación de la fuerza de venta de la siguiente forma: cada “gerente zonal” tiene a su cargo un mínimo de 30 “Líderes de revendedoras” y cada líder de revendedoras reporta por un mínimo de 100 “revendedoras”. Teniendo en cuenta que las “gerentas zonales” son 150, se multiplicó el número de gerentas zonales por el número de líderes y luego por el número de revendedoras por líder.

⁷³ Información extraída del sitio oficial de la World Federation of Direct Selling Associations (WFDSA), www.wfdsa.org en julio de 2011; del sitio oficial del Consejo de Asociaciones de la Industria de Cosméticos Latinoamericana (CASIC), <http://www.casic-la.org> en julio de 2011 y de diversos artículos periodísticos con declaraciones de directivos de la firma.

esta actividad como de dedicación parcial, incluso como actividad secundaria. Sólo el 2% de las revendedoras se dedica a tiempo completo a esta actividad.

Ahora bien, ¿las vendedoras independientes son trabajadoras?

De acuerdo con la WFDSA, los vendedores/as directas son “contratistas independientes”, descripción de la actividad plasmada en la expresión “Tú eres tu propio jefe”.

Según La Rocca (2011) bajo el eufemismo de la venta directa se esconde un sistema de comercialización basado en el desconocimiento de la relación laboral por parte de la empresa. Dato que se torna superlativo cuando se analiza la estructura de costos de Avon en particular: “la incidencia de los costos de comercialización fueron equivalentes al 32% de los ingresos por ventas. Esto significa que por cada 100 pesos que paga el consumidor, está pagando 32 por la comercialización del producto. Sobre estos costos Avon no paga ningún tipo de contribuciones patronales”.⁷⁴

b- La concentración

Respecto a los niveles de concentración en el sector y a la posición que ocupa Cosméticos Avon en particular en Argentina, para el 2003 se calcula que menos de siete empresas dominan entre el 70 y el 85 % del mercado (CEP, 2004). Debe tenerse en cuenta que si bien no hay datos oficiales, se calcula, para el año 2008, que hay en el país alrededor de 400 empresas⁷⁵ que fabrican y/o comercializan estos productos, de las cuales el 30% son terceristas (CEP, 2008).

En el cuadro III se listan las firmas más importantes en orden descendente de acuerdo a su facturación y señalan aquellas que utilizan como estrategia de comercialización la venta directa:

⁷⁴ Otra caracterización de la venta directa como relación laboral enmascarada puede encontrarse en un artículo periodístico: Fuertes, Gimena. “La rueda de la fortuna” en el Suplemento *Las12* del diario nacional Pagina 12 del 30 de abril de 2010. Disponible en:

<http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-5682-2010-04-30.html>

⁷⁵ Por su parte, la Cámara Argentina de la Industria Cosmética y Perfumería (CAPA) cuenta con 106 asociados, de los cuales 17 son terceristas. En la comisión directiva actual de la Cámara, siete de los once miembros que la conforman provienen de una empresa multinacional, específicamente de UNILEVER, COLGATE y AVON.

Cuadro III: Facturación de las principales empresas del sector en Argentina en 2003 (en millones de pesos) e identificación de aquellas que utilizan la “venta directa” como estrategia prioritaria.

Posición	Empresa	Venta directa	Facturación
1°	Unilever* (Holanda)		1.153
2°	Procter & Gamble* (EE. UU.)		563
3°	Kimberly Clark (EE. UU.)		490
4°	Cosméticos Avon (EE. UU.)	SI	410
5°	Gillette** (EE. UU.)		244
6°	Colgate Palmolive (EE. UU.)		212
7°	L`Oréal Argentina (Francia)		152
8°	Johnson & Johnson (EE. UU.)		134
9°	New Revlon Argentina (EE. UU.)		82
10°	Laboratorio Cuenca (Argentina)		49
11°	Beiersdorf – Nivea (Alemania)		46
12°	Mary Kay Cosméticos (EE. UU.)	SI	38

*La facturación incluye otros productos que comercializa la firma y que no integran el segmento de artículos de tocador, cosméticos y perfumería.

**Las hojas de afeitar y derivados no se producen localmente, se importan en su totalidad.

Fuente: Reelaboración propia en base a CEP, 2004 y CADEVI.

Como puede observarse en el cuadro, Avon ostenta una facturación ampliamente superior a otras firmas cuya estrategia de comercialización es la venta directa. Lamentablemente no hemos hallado información comparativa de la facturación de las firmas más importantes posterior de 2003.

Aunque un estudio que analiza los estados contables de esta empresa entre 2003 y 2009 arroja que las ganancias netas (luego del pago de impuestos) acumuladas a lo largo de esos años alcanza los 434 millones de pesos, una rentabilidad promedio del mismo período es del 49% y transferencias a la casa matriz en concepto de regalías acumuladas también para el mismo período por casi 74 millones de dólares (La Rocca, 2011).

Por otro lado y desde el punto de vista de las categorías de productos, a excepción del mercado de lociones capilares y artículos de tocador, se detectan altos niveles de concentración en el conjunto de los productos en el mercado local. Véase el cuadro IV, en el mismo puede observarse la posición que ocupa Avon en dos segmentos de productos de la rama:

Cuadro IV: Composición del mercado de artículos de tocador, cosmética y perfumería en Argentina

Categoría de productos	Características del mercado	Principales empresas y marcas
Fragancias	Moderada concentración	L'Oréal (Lancome, Ralph Lauren, Giorgio Armani, Cacharel, Paloma Picasso); Diffupar (b) (Orlane, Enjoy); Coty (Adidas, Chanson); New Revlon Argentina (a) (Charlie, Aquamarine); Cannon Puntana (a) (Colvert, Kevin, Cannon Musk, L'Amour, L'Extreme); Cosméticos Avon (b)
Artículos de tocador	Baja concentración	Unilever (a) (Dove, Axe, Rexona, Lux, Impulse); Procter & Gamble (Old Spice); Colgate Palmolive (a) (Palmolive, Polyana); Coty (a) (Adidas, Dufour, Coty); La Fármaco (Alberto VO5, Antiall, Veritas); Gillette (a) (Jovialle, Gillette)
Cremas	Moderada concentración	Beiersdorf (b) (Nivea); L'Oréal (L'Oréal París, Lancome, Helena Rubinstein, Biotherm, Vichy y La Roche Posay); La Fármaco (a); Natura Cosméticos; Mary Kay Cosméticos, Unilever (Pond's)
Maquillajes	Moderada concentración	Cosméticos Avon (a) ; New Revlon (b); L'Oréal (b) (L'Oréal París, Miss Ylang- Maybelline, Lancome, Helena Rubinstein, La Roche Posay); Compañía Americana de Lápices (a); Mary Kay Cosméticos; Natura Cosméticos; Gigot (a); Tsu Cosméticos (a)
Capilares	Baja concentración	Unilever (a) (Sedal, Dove); Procter & Gamble (Head & Shoulders, Pantene); L'Oréal (Kérastase, L'Oréal Professionel, L'Oréal París, Garnier); Laboratorios Cuenca (a) (Issue); Capilatis (a); Ondabel (a) (Wella); Plumari (a) (Nougat, Lindsay, Plumari Professional); Biferdil (a)
Niños y bebés	Moderada concentración	Johnson & Johnson (Johnson's Baby); Cannon Puntana (Mujercitas, Pibes's, Paco, Coqueterías); La Fármaco (a) (Veritas); Saint Julien (a); L'Oréal (L'Oréal París)
Higiene oral	Alta concentración	Colgate Palmolive (b) (Colgate, Odol, Kolynos); Gillette (Oral B, Pro); Unilever (Close up)
Higiene descartable	Moderada concentración	Kimberly Clark (a) (Huggies, Pulls up, Days); Procter & Gamble (a) (Pamper, Always); Johnson & Johnson (Carefree, OB); Papelera del Plata (a) (Babysec, Ladysoft)
Sistemas de afeitar	Alta concentración	Gillette (Gillette Mach 3, Sensor, Women sensor); Bic (Bic Confort, Bic Twin); Schick

Referencias:

Alta concentración: 3 o menos empresas concentran meno del 85% del mercado

Moderada Concentración: 6 o 7 empresas tienen el 70-80% del mercado o tres empresas tienen el 50%

Baja Concentración: 3 a 6 empresas manejan el 40-50% del mercado

(a): Producción local en planta propia o por terceros, relevante respecto a su operación

(b): Producción local en planta propia o por terceros, poco relevante respecto a su operación

Fuente: Centro de Estudios de la Producción (2004, 2008)

Las multinacionales tienen mayor incidencia en los bienes de consumo masivo como artículos de tocador capilares, higiene descartable e higiene oral y en las líneas de productos más sofisticados. Las grandes firmas pueden desplegar sus ventajas

competitivas, como la fuerte inversión en publicidad, el desarrollo de productos novedosos o su capacidad de negociación con las vías de comercialización, factor que se ha tornado de gran interés a partir del auge del supermercadismo, en los años de la convertibilidad. Por su parte, las PYMES, locales o extranjeras, tienen mayor presencia en maquillajes, tratamientos para la piel y el cabello y en las fragancias. Avon constituye una excepción a esto, ya que se dedica principalmente a la producción y comercialización de fragancias y maquillajes.

Referencias bibliográficas

CAPA. Cámara Argentina de la Industria de Cosmética y Perfumería. 2011. "Estadística Anual 2010, 2009 y 2008". Publicado en sitio Web: <http://www.capa.org.ar>. Consultado el 24 de octubre de 2011, a las 5.53 Hs.

CAVEDI. Cámara Argentina de Venta Directa. 2011. "Panorama en Argentina". Publicado en sitio Web: <http://www.cavedi.org.ar>. Consultado el 24 de octubre de 2011, a las 5.52 Hs.

El Sector de Artículos de Tocador, Cosmética y Perfumería en Argentina, elaborado por el Centro de Estudios para la Producción (CEP). Publicado en *Notas de la Economía Real*. Secretaría de Industria, Comercio y de la Pequeña y Mediana Empresa. 2004

Estudios sectoriales: Industria cosmética, *Documentos de ProArgentina*, Subsecretaría de Política y Gestión Comercial. Ministerio de Producción, Presidencia de la Nación. Mayo de 2005

Fortune 500. Our annual ranking of America's largest corporations. CNN Money. A service of CNN; Fortune & Money. Consultada el 17/7/2011 en sitio Web: http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/2011/?iid=F_Sub

Industria farmacéutica y cosmética. Informe publicado por Business Trends, en *Tendencias económicas y financieras*. 2005

Informe sectorial: Sector de cosmética, perfumería e higiene. Dirección de Oferta Exportable. Dirección General de Estrategias de Comercio Exterior. Subsecretaría de Comercio Internacional. 2010

La industria de Artículos de Tocador, Cosmética y Perfumería en Argentina. Centro de Estudios para la Producción (CEP). Secretaría de Industria, Comercio y PyME. Ministerio de Economía y Producción. Noviembre de 2008

La Rocca, Julian. 2011. "Análisis de los Balances de la empresa Cosméticos Avon SACI" en Abal Medina y Diana Menéndez (comp.) *Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires. Imago Mundi. Pp. 265-276

Novick, Marta; Rojo, Sofía y Castillo, Victoria (compiladoras) (2008): *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*. Documento de proyecto. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile

Sarvani, V.; Mukund, A. (2004): "Cosmética universal: una audaz estrategia de adquisiciones y una comunicación innovadora contribuyeron a construir la poderosa marca global L'Oréal", en *Trend Management*. Volumen 6/ Número 3/ abril-mayo 2004. http://www.esuelauniversitaria.cl/apuntes/1043_CASO%203.pdf

Sector Estética Profesional: Informe final. Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INEP). Ministerio de Educación. Abril de 2010

WFDSA. World Federation of Direct Selling Associations. 2011. "Global Direct Selling Statistics 2010 (Based on 2009 Data)". Publicado en el sitio Web: <http://www.wfdsa.org>. Consultado el 24 de octubre de 2011, a las 5.52 Hs.