

## Paro por acoso sexual en una empresa multinacional norteamericana. Aportes para el estudio de la relación entre sindicalismo de base y género en la Argentina actual

*Strike for sexual harassment in a North American multinational company. Contributions to the study of the relationship between rank and file unionism and gender in present Argentina*

**Mariela Cambiasso**

m\_cambiasso@hotmail.com

**María Chaves**

maruchaves@gmail.com

CEIL - CONICET; UBA.  
Argentina

Recibido: 25|01|17

Aceptado: 31|05|17

### RESUMEN

En el marco del nuevo protagonismo de los sindicatos en la Argentina de post-convertibilidad, que surge asociado al crecimiento económico y del empleo de 2004 en adelante, en este artículo nos interesa avanzar en el análisis de la relación entre sindicalismo de base y género, considerando una experiencia significativa de este proceso: la Comisión Interna de la fábrica alimenticia Kraft Foods (hoy Mondelez). Para ello, se centra el análisis en el paro por acoso sexual que llevaron adelante las y los trabajadores de Kraft en 2011, que logró poner en discusión las relaciones sociales de género que se planteaban en el lugar de trabajo.

**Palabras clave:** Sindicalismo de base; Género; Comisión de mujeres; Acoso sexual.

### ABSTRACT

In the context of the new role of unions in post-convertibility Argentina, which arises associated with economic and employment growth from 2004 onwards, the aim of this article is to advance in the analyzing of the relationship between rank and file unionism and gender, considering a significant experience of this process: the Internal Commission of the Kraft Foods (today Mondelez) food factory. To this purpose, the analysis focuses on the strike for sexual harassment carried out by the Kraft workers in 2011, which achieved to question the gender social relations that were raised at workplace.

**Key words:** Rank and file unionism; Gender; Women's commission; Sexual harassment.

## 1. INTRODUCCIÓN

El 11 de septiembre de 2011, en la planta que la empresa alimenticia Kraft (hoy Mondelez)<sup>1</sup> posee en la localidad de General Pacheco, se abrió un nuevo capítulo en la historia de sus luchas: los y las trabajadoras del turno noche iniciaban un *paro por acoso sexual*. El conflicto no se combinaba con demandas por aumentos salariales, ni por condiciones de trabajo. Por primera vez desde que se tenía registro, los y las trabajadoras de la planta decidían parar la producción levantando una demanda específica de género que, a su vez, involucraba directa e inmediatamente sólo a una trabajadora. Mantener en su puesto de trabajo al líder de sector que venía acosando a Laura<sup>2</sup>, y suspenderla a ella por tres días, se planteó como el límite de aquello que los trabajadores podían tolerar.

A partir de la centralidad que asume dicha experiencia en las entrevistas que mantuvimos con trabajadoras/es, activistas y delegadas/os entre 2011 y 2016<sup>3</sup>, en este artículo nos proponemos reflexionar sobre el *paro por acoso sexual* que llevaron adelante la Comisión Interna (en adelante CI) y los trabajadores de Kraft, con el objetivo de avanzar en el análisis de la relación entre el proceso de sindicalismo de base<sup>4</sup>, la intervención de las mujeres trabajadoras y la construcción de demandas de género. La hipótesis que guía el artículo es que el *paro por acoso sexual* plantea una particular y novedosa articulación entre género y clase en relación a la construcción de reivindicaciones específicas de género<sup>5</sup>, para cuyo estudio en profundidad resulta relevante considerar las experiencias previas de conflicto y lucha, así como la orientación política de la CI. En este sentido, nos preguntamos: ¿cómo influye el conflicto que protagonizaron los trabajadores en 2009<sup>6</sup> en el desarrollo del *paro por acoso sexual*?, ¿de qué modo impacta la orientación política de la CI en la configuración de demandas específicas de género?, ¿qué rol desempeñan las delegadas durante el conflicto?, ¿cómo contribuye el paro en la reconfiguración de las relaciones sociales de género en el lugar de trabajo?

Las inquietudes que plantea el artículo se sitúan en el marco de retorno de las organizaciones sindicales al centro de la escena política nacional. Más precisamente, indaga sobre uno de los rasgos más dinámicos y novedosos del nuevo protagonismo de los sindicatos: el denominado sindicalismo de base. Este proceso suscitó una serie de debates en las ciencias sociales académicas. A partir de estudios de casos recientes, se ha puesto el foco en las luchas de los trabajadores, y en el lugar de trabajo como locus de la organización sindical<sup>7</sup>. Por otra parte, también son numerosos los estudios historiográficos y sociológicos en Argentina que dan cuenta de la participación de las mujeres en las luchas del movimiento obrero, sobre todo a partir del esfuerzo de algunas historiadoras en escribir la historia de las mujeres y echar luz sobre las relaciones de

<sup>1</sup> Mondelez Internacional es más conocida en Argentina por su denominación anterior, Kraft Foods, que es la que utilizamos en el artículo. El cambio de nombre responde a una nueva estrategia comercial que implementó la firma en 2012.

<sup>2</sup> Sólo nombramos a la trabajadora que fue víctima y denunció al líder de sector por acoso sexual porque nos interesa distinguir su voz en el relato. Su nombre ha sido modificado para resguardar su anonimato.

<sup>3</sup> Se trata de un estudio cualitativo basado en entrevistas en profundidad realizadas a trabajadoras/es, activistas y delegadas/os de la CI de Kraft entre 2011 y 2016, en el marco del trabajo de campo de nuestras tesis de doctorado. Complementamos las entrevistas con distintas fuentes secundarias (boletines, documentos, notas periodísticas, volantes), a fines de profundizar la caracterización del caso de estudio.

<sup>4</sup> Esta expresión fue acuñada para hacer referencia al proceso de organización de CI y Cuerpos de Delegados que se recuperaron o se pusieron en funcionamiento en los lugares de trabajo a partir de 2003, que reivindican la acción directa y la democracia de base en oposición al burocratismo de las direcciones sindicales tradicionales, y que cuentan con la influencia de distintas corrientes políticas de la izquierda<sup>4</sup>. Para una conceptualización en este sentido, ver Varela (2015).

<sup>5</sup> Siguiendo a Danièle Kergoat (2003), sostenemos que las reivindicaciones específicas de género no refieren a un grupo social particular, sino que atañen a la relación social varones/mujeres y, por ende, a todo el cuerpo social. Tal como se argumenta a lo largo del artículo, entendemos que el modo en que se configura la demanda contra el acoso sexual en Kraft, funciona como una muestra cabal de ello.

<sup>6</sup> Para un análisis en profundidad sobre el conflicto de Kraft en 2009 ver Varela y Lotito (2009).

<sup>7</sup> Al respecto pueden mencionarse las investigaciones de Montes Cató (2006) sobre el sector telefónico; Colectivo Encuesta Obrera (2007) y Ventrici (2012) sobre el Subterráneo de Buenos Aires; Santella (2008) sobre el sector automotriz; Longo (2014) sobre el sector comercio; Duhalde (2012) sobre los trabajadores estatales; Cambiasso (2015) sobre el sector de alimentación; y Varela (2015) sobre el sector neumático.

género que se establecen ya sea en las fábricas o durante los conflictos<sup>8</sup>. Sin embargo, aún son escasos los análisis que incluyan una mirada sobre las relaciones sociales de género y la división sexual del trabajo, y cómo se manifiestan en el desarrollo del sindicalismo de base<sup>9</sup>. Sobre este punto nos interesa enfocar la atención en este artículo, centrándonos en la discusión sobre la construcción de demandas de género en los espacios laborales signados por el proceso de sindicalismo de base.

## 2. BREVE CARACTERIZACIÓN DEL CASO DE ESTUDIO

En correspondencia con la tendencia que históricamente caracterizó al sector de actividad, en la planta de Kraft de General Pacheco predomina el trabajo femenino. Aunque actualmente se encuentra en retroceso, las mujeres continúan siendo mayoría, en una relación que, según sostienen las delegadas de la CI, es de 60% a 40% con respecto a los trabajadores varones.

El proceso gradual de reducción de puestos de trabajo femeninos está directamente ligado con el plan progresivo de tecnificación que viene implementando la empresa en los últimos años. La concentración de las trabajadoras en puestos de trabajo manual conduce a que sean las principales afectadas por el proceso de robotización que modifica la base técnica de la producción, y que tiene por objetivo reemplazar el trabajo manual por máquinas. Desde este punto de vista, la segregación por género resulta evidente en términos de la organización del trabajo en la fábrica: generalmente concentradas en los sectores de empaque y envasamiento de los productos terminados en cajas, realizan una actividad altamente repetitiva, que requiere un importante esfuerzo físico y psíquico para responder a la velocidad que impone la línea de producción. A pesar de ser el sector mayoritario de la fábrica y de contar con los conocimientos requeridos, hay ciertos puestos a los que no pueden acceder (segregación horizontal), así como también son pocas las mujeres que llegan a puestos gerenciales (segregación vertical). Las trabajadoras pasan años realizando las mismas tareas, y no cuentan con iguales posibilidades que sus compañeros varones en el acceso a las categorías. De ahí la centralidad que asume, por ejemplo, el reclamo por categorías según mérito y antigüedad como una demanda específica de género.

En relación con su organización gremial interna, es importante destacar que la CI de Kraft es un referente indiscutido del proceso de sindicalismo de base, por su larga tradición de organización en oposición a la dirección burocrática del sindicato de la alimentación, su apelación a la democracia, las asambleas y la acción directa, y la influencia de distintas corrientes políticas de izquierda: el Partido Comunista Revolucionario (PCR) y el Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS)<sup>10</sup>. En 1993 los trabajadores votan una lista opositora a la Lista Verde de Rodolfo Daer, y desde aquel entonces ya no logró imponerse el oficialismo en la fábrica, alternándose distintas listas de izquierda<sup>11</sup>.

## 3. EL CONFLICTO DE 2009 COMO ANTECEDENTE DEL PARO POR ACOSO SEXUAL

En este segundo apartado nos interesa enfocar la atención en el conflicto por los despidos de 2009, dado que sostenemos la hipótesis de que dicha experiencia de lucha opera como un

<sup>8</sup> En esta línea se destacan los trabajos de Lobato (1993), D'Antonio y Acha (2000), Scheinkman y Norando (2011), entre otros.

<sup>9</sup> Al respecto ver Chaves (2014).

<sup>10</sup> Para un abordaje en profundidad sobre la tradición de lucha y de organización de la CI de Kraft, ver Cambiasso, 2016.

<sup>11</sup> Desde 1993 y hasta 2009 la CI fue dirigida por una lista encabezada por Ramón Bogado, militante del PCR. Luego del conflicto por los despidos de 2009 se impuso una lista encabezada por Javier Hermosilla, militante del PTS. En 2015 su dirección fue conquistada por un frente único conformado por militantes del PCR y un sector de trabajadores independientes que expresan un discurso de "antipolítica", y cuentan con el aval de la dirección del sindicato.

antecedente inmediato del *paro por acoso sexual*. La hipótesis se sostiene sobre la base de tres indicadores principales, centrados en el protagonismo que comienzan a asumir las trabajadoras a partir de entonces:

(a) Un primer elemento que es interesante destacar es que las mujeres fueron las principales impulsoras del reclamo por medidas de sanidad ante la epidemia de la Gripe A<sup>12</sup>, que tuvo lugar sólo unos meses antes del visibilizado conflicto por los despidos de 2009. Comenzaron a organizarse en la puerta de la guardería, y luego llevaron su demanda al Departamento de Personal. Desde que se tenía registro, era la primera vez que un conflicto se iniciaba a partir de demandas específicas de las trabajadoras, asociadas, en este caso, a su doble condición de madres y trabajadoras. A su vez, se trataba de un reclamo que surgía casi espontáneamente, más allá de la política de la CI. La radicalidad del posicionamiento de las mujeres contagió y se hizo extensivo a los delegados y al colectivo de trabajadores, que paralizaron la producción y bloquearon las salidas del edificio.

(b) Un segundo elemento que nos interesa destacar es la conformación de la Comisión de Mujeres (CM) en el marco del conflicto por los despidos de 2009. La CM agrupaba no sólo a las trabajadoras de Kraft, sino también a los familiares de las/os despedidas/os que participaron activamente de las acciones que se llevaron adelante durante los más de 38 días por los que se extendió la toma de la fábrica.

Más allá de las dificultades que encontraron para darle continuidad en el tiempo, la CM se constituyó en una instancia de fundamental importancia en la organización no sólo de un sector de trabajadoras de la fábrica, sino también de un amplio sector de mujeres que se solidarizaron con el reclamo de la CI y el colectivo de trabajadores. Sin impedimentos ni cuestionamientos para la participación activa en la organización, dejó sentado un precedente en la organización de las mujeres, debido a que ya no había un sector minoritario y privilegiado que participaba, no era obligación estar afiliada al sindicato o ser miembro de la CI para intervenir en los asuntos de la fábrica. Así, la CM no sólo contribuyó a volver más permeables las fronteras que dividen el adentro y el afuera de la fábrica y a garantizar la unidad entre distintos sectores de trabajadores durante el desarrollo del conflicto, sino también, a dejar sentado un precedente en la discusión sobre la división sexual del trabajo y las relaciones sociales de género no sólo dentro, sino también fuera de la fábrica.

(c) Por último, un tercer elemento que nos interesa destacar es el cambio en la composición de la nueva CI que se impuso en las elecciones internas que se desarrollaron en los meses que siguieron al conflicto de 2009, que incrementó de uno a cinco el número de referentes sindicales mujeres en la fábrica<sup>13</sup>.

Siguiendo la proporción que establece el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la actividad, la CI de Kraft está integrada por once delegados. La nueva dirección renovó diez de los once cargos, la mitad de los cuales fueron ocupados por mujeres. Este cambio en la composición de la CI podía explicarse por la combinación de dos condiciones: la decisión de la nueva dirección de incrementar la representación sindical femenina, y el propio aumento de la participación de las mujeres trabajadoras en la vida sindical y política de la fábrica. De hecho, parte de las activistas que tuvieron un rol activo durante el conflicto por la Gripe A y que fueron parte de la CM, asumieron como delegadas de la nueva CI en 2009<sup>14</sup>. Tal como se desprende de las entrevistas, el incremento del número de delegadas contribuyó a poner en cuestionamiento, aunque sólo sea parcialmente, las relaciones sociales entre mujeres y varones en la fábrica:

*antes el que hablaba en el comedor era el delegado, el hombre..., entonces hubo un cambio, porque ahora somos nosotras. En la mujer pesó eso de las inseguridades, las vergüenzas, el*

<sup>12</sup> Entre los principales reclamos se destacaba el cierre del jardín maternal que funcionaba dentro de la planta, y el asueto para las mujeres con hijos en edad escolar, las embarazadas y los trabajadores con inmunodeficiencia.

<sup>13</sup> Nos referimos a la CI que se impuso en las elecciones internas de noviembre de 2009, cuyo principal referente era Javier Hermosilla, dirigente del PTS. Para un análisis más extendido sobre la historia de la CI y su división en 2009 ver Cambiasso, 2016.

<sup>14</sup> Luego, algunas de ellas también comenzaron a militar en la agrupación de mujeres Pan y Rosas, conformada por militantes del PTS y sectores independientes.

*hecho de que..., el machismo, de que sea una mujer la que te diga..., que le ponga el freno y le pare el carro a los líderes o las líderes, que sea la que cuestione, la que se impone..., es medio como romper con las lógicas que se imponen en el conjunto de los trabajadores que es machista, tanto del hombre como de la mujer. Entonces, en eso sí, demostramos que las mujeres podemos ser sujetos transformadores también, incluso iguales que los hombres o mejores... (Delegada de la CI, 2012).*

La posibilidad de asumir nuevas tareas y responsabilidades reforzó el protagonismo que venían asumiendo las mujeres, al tiempo que impactó sobre las percepciones de género en el lugar de trabajo. Asumir tareas tradicionalmente asociadas a la figura masculina de "el delegado", abrió la posibilidad de cuestionar la división de tareas imperante a nivel de la CI. Aunque la segregación por género en términos de los puestos de trabajo y las categorías aún era un reclamo pendiente, y formaba parte de las principales demandas, la política de la nueva CI contribuyó a poner en discusión las diferencias en relación a la actividad sindical y política en el espacio laboral.

Asimismo, el cambio en la composición de la CI también impactó por fuera de la fábrica, en tanto les permitió a las delegadas profundizar la confluencia con otras mujeres y sectores del movimiento feminista. En continuidad con la política de la CI anterior (Kandel 2003), las delegadas y trabajadoras participaron en cada uno de los Encuentros Nacionales de Mujeres<sup>15</sup>, se organizaron para conmemorar el Día Internacional de la Mujer dentro de la fábrica, editaron boletines propios, entre otras actividades que, al plantearse más allá de las demandas sindicales inmediatas, contribuyeron a reforzar las relaciones con el afuera y a politizar los reclamos.

## 4. EL PARO POR ACOSO SEXUAL EN KRAFT

### 4.1. Presentación y justificación del problema

En este último apartado detenemos la atención en el *paro por acoso sexual*. Podemos identificar al menos tres razones que vuelven interesante su análisis:

Un primer elemento que llamó nuestra atención fue el peso que cobraba el relato sobre el hecho en las entrevistas que realizamos con delegadas/os, trabajadoras/es y activistas de la fábrica. Pero lo más interesante era que el tema surgía, incluso, sin que lo requiriéramos directamente. Frente a la pregunta acerca de qué otros conflictos importantes se habían desarrollado en la planta luego del conflicto por los despidos de 2009, aparecía recurrentemente la referencia al *paro por acoso sexual*.

Por otro lado, considerábamos que el motivo que originó el paro nos permitía pensar cómo la desigualdad de género y la opresión hacia las mujeres en el ámbito laboral se extendía más allá de las tareas, las condiciones o los puestos de trabajo, para vincularse también con otras manifestaciones específicas de violencia y violación a sus derechos.

Por último, por las propias particularidades del caso de estudio en términos de su organización sindical interna, entendíamos que profundizar sobre este conflicto contribuía al análisis de la relación entre la experiencia de sindicalismo de base que se desarrollaba en la fábrica, la participación de las mujeres y la incorporación de sus demandas específicas en las luchas. Aunque el abordaje que proponemos no se plantea entre sus objetivos recuperar clasificaciones o tipologías de acoso sexual en el trabajo, ni analizar el fenómeno en términos cuantitativos, antes de pasar al análisis empírico del caso resulta relevante hacer una serie de señalamientos generales al respecto.

<sup>15</sup> El Encuentro Nacional de Mujeres es una reunión que se organiza anualmente desde 1986 en distintas ciudades del país. Allí se discuten las principales problemáticas que atañen a los derechos de las mujeres, en talleres públicos y abiertos que funcionan durante tres días.

El acoso sexual por parte de capataces, gerentes y supervisores ocurre con frecuencia en las relaciones capital-trabajo a nivel mundial, de hecho, constituye una práctica históricamente extendida<sup>16</sup>. Según organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CETFDICM), se trata de una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada o incómoda. Constituye una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres, que redundará en una violación de los derechos laborales y de salud. Suele ser difícil de comprobar, ya que el acosador no actúa en público. Puede ser psicológico, verbal y físico, y muchas veces estas modalidades se presentan en forma combinada.

En vistas a dimensionar la profundidad del fenómeno resulta relevante destacar el resultado de un estudio difundido en la guía sindical *Combatir el acoso sexual en el trabajo* de la Confederación Sindical Internacional (CSI) publicado en 2008, que sostiene que entre el 30 y el 50% de las mujeres en Latinoamérica sufrió acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida laboral. A su vez, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), creada en Argentina en 2007 bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, hizo un estudio sobre los casos de hostigamiento sexual que dio como resultado que el 92% de las víctimas sufre acosos de sus superiores y el 8% de los hostigamientos son cometidos por compañeros de trabajo, lo que demuestra la predominancia de las relaciones jerárquicas como motivo de acoso sexual en los lugares de trabajo. Ante los números que aportan las encuestas, es interesante preguntarnos por qué siendo el acoso sexual una práctica tan habitual y extendida en los lugares de trabajo, llama la atención y puede asumir un valor histórico un paro organizado contra este tipo de prácticas en el trabajo.

#### 4.2. Una crónica del paro por acoso sexual desde la voz de su protagonista

Algunos meses antes del *paro por acoso sexual*, la CI había presentado ante los gerentes de la fábrica una denuncia contra líderes de sector del turno noche por “intercambiar páginas y sitios de pornografía” en el horario de trabajo. En un comunicado emitido por la CI podía leerse:

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

Aunque visto a la luz del *paro por acoso sexual* pudiera presentarse como un dato menor, esta denuncia representaba un primer paso en la lucha contra los abusos de poder de los líderes y supervisores, pero también operaba como evidencia de la violencia que éstos ejercían cotidianamente contra las mujeres. Una práctica que la propia denuncia se encargaba de revelar como recurrente.

Sólo cinco meses transcurrieron de aquella denuncia, cuando las y los obreros de Kraft iniciaban un paro sin precedentes en la historia del sindicalismo y del movimiento obrero en Argentina<sup>17</sup>. No se combinaba con reclamos salariales ni de condiciones de trabajo que involucraran

<sup>16</sup> Esto no implica desconocer que este tipo de violencia también se ejerce entre los compañeros de trabajo. Sin embargo, por las propias particularidades del caso que estudiamos y porque, como indican las estadísticas, son casos minoritarios, nos interesa enfocarnos en el denominado “acoso sexual vertical” para destacar las relaciones de poder donde la coacción económica y el poder de controlar el puesto de trabajo y/o las condiciones laborales se vuelve de central importancia. En estos casos, el acosador se aprovecha de una doble posición de poder: la de ser jefe y la que deriva de su género.

<sup>17</sup> En el país, hay experiencias históricas de rechazo y resistencia a este tipo de abusos. En 1902, las trabajadoras en huelga de Buenos Aires pedían que “los capataces respetaran su moral” (Sosa González, 1990). También en 1903, trabajadoras de Barolo y Cía presentaron un petitorio a la empresa en el que denunciaban “las continuas incitaciones sexuales [...] por parte

al conjunto de los trabajadores de la planta. Directa e inmediatamente sólo contemplaba la situación particular de Laura, una trabajadora del turno noche, que tenía más de 15 años de antigüedad en la fábrica.

Laura había trabajado toda su vida en el sector de la alimentación. Inició su trabajo en la fábrica Canale, siendo todavía una adolescente. En el 2000 ingresó a Kraft, trabajó dos años en el turno mañana, envasando los productos terminados en cajas, y luego pidió el pase al turno noche, donde fue ubicada en la sección pastas. Laura conocía al agresor desde sus inicios en la fábrica:

*viene un líder [de sector nuevo]. Debía tener mi edad. Yo a él lo conocía de la mañana. Cuando entré a trabajar a la mañana, era operario, era de pastas y yo era de baulí, y el chico este siempre me buscó para salir. Era casado, yo no le di bola, me contaban mis compañeras que hasta sabía dónde vivía yo (...) Y pasaron los años y yo me fui a la noche. No supe más nada de él. Después él cayó como líder en el sector [pastas], y por ahí era como que otra vez se empezó a acercar a mí, y todo el tiempo hacía insinuaciones. Yo estaba juntada con mi marido, ya había perdido mi hijo, tenía mi familia. No le daba pelota. Y bueno se ve que a él le molestó eso. Entonces me empieza a sacar de mi sector (...) Mi línea funcionaba y él me mandaba a otros lugares. Entonces yo voy y me quejo con el manager (...) Bueno pasaron unos días, y después se ve que cuando él habla dice que yo le había faltado el respeto, como que le quise pegar (...) Y después me llaman a personal, todos los que estaban ahí eran hombres, yo era la única mujer... (Laura, trabajadora de Kraft, 2016).*

Las insinuaciones recurrentes se combinaban con cambios sucesivos en su puesto de trabajo, es decir, con decisiones que afectaban directamente su trabajo cotidiano en la fábrica. Así, un entorno laboral sexista, atravesado, como vimos, por fuertes desigualdades de género en el plano laboral, se articulaban con una situación de acoso y de abuso de poder (tanto jerárquico como de género). Una asociación que la dirección de la empresa no sólo no parecía estar dispuesta a sancionar, sino que reforzaba creando escenarios intimidatorios para la víctima. Además de plantear una reunión en la Oficina de Personal donde no había representantes de la CI y todos los presentes eran hombres, dispuso separar a Laura de su puesto de trabajo y enviarla una línea donde todos los operarios eran hombres también. Laura no podía más que vivirlo como una forma de castigo. “Me habían castigado de esa manera”: con esa frase Laura resumía la reacción de la dirección de la empresa tras recibir la denuncia.

Algunos días más tarde, volvieron a convocarla a una reunión en la Oficina de Personal. En esa oportunidad sí participaron mujeres. Eran representantes de la dirección del sindicato de la alimentación:

*eran las 5 de la mañana, y en eso estaban estas mujeres del sindicato y un gerente que empieza a leer un telegrama. Era gigante, yo no me acuerdo que decía, pero lo que me acuerdo es que me acusaban de todas cosas malas. Y supuestamente a lo último estaba suspendida. Suspendida tres días. Entonces bueno, la mujer del sindicato me decía: “fírmalo que nosotros te vamos a hacer pagar los días. Vos no vas a perder nada no vas a venir a trabajar, pero no vas a perder los días, no vas a perder nada”. Y bueno yo ahí no lloraba nada, y le digo: “no, yo no voy a firmar nada porque yo no hice nada de lo que dice ahí” (...) Salí rápido. Era un mar de lágrimas. Encima no quería que me viera nadie, porque no quería contar nada a nadie (...) Y cuando iba viajando me encontré a un compañero de pastas. Yo siempre hablaba con ese hombre, iba en el mismo colectivo. Me dice: “qué te pasa”. Y no podía hablar, me daban ganas de llorar, entonces le empiezo a contar... (Laura, trabajadora de Kraft, 2016).*

La firma del telegrama de suspensión era la única opción que la empresa y la dirección del sindicato le ofrecían a una trabajadora que, contrariamente a lo que generalmente ocurría, se había

---

de patronos y capataces a las que algunas infelices obligadas por la fuerza y la necesidad cedieron inconsultamente” (La Vanguardia, 11/04/1903, citado en Lobato, 2007). Pero aún no hemos encontrado referencias sobre la organización de un paro total de la producción contra una situación de acoso sexual.

animado a denunciar aquello que muy pocas mujeres denuncian, justamente por miedo, un miedo que la medida dispuesta no hacía más que reforzar. De hecho, la primera sensación que Laura describe es la angustia y la decisión de “no contar nada a nadie”. La posición de la dirección del sindicato contribuía con el objetivo de la empresa, que pretendía encontrar un responsable que permitiera esconder la denuncia contra el líder de sector, e individualizar el reclamo.

Laura se negó a firmar la suspensión, y al día siguiente no concurrió a trabajar. Se quedó esperando que la empresa cumpliera con la amenaza de despedirla por su negativa de firmar el telegrama. Cuando notó su ausencia, su compañero de sector puso en aviso a la CI. Al tomar conocimiento del hecho, las delegadas del turno noche se dirigieron a la Oficina de Recursos Humanos para exigir el levantamiento de la sanción impuesta a la trabajadora y la consideración de su denuncia. Frente a la intransigencia de la empresa, las y los delegados de la CI se dirigieron al sector pastas, pusieron en conocimiento a los trabajadores de lo sucedido y propusieron parar el sector, contando con un amplio nivel de acuerdo. El mismo que encontraron cuando comunicaron la situación a todos los trabajadores del turno noche en el comedor de la fábrica. De este modo, la medida de fuerza que inicialmente se votó en la asamblea del sector pastas, muy rápidamente se extendió hacia todos los sectores de la planta. A las 4 de la mañana la producción estaba completamente paralizada, lo que obligó a la dirección de la empresa a convocar una reunión con la CI.

El turno mañana se mantuvo en situación de alerta esperando que culminara la reunión. Todo indicaba que el reclamo iba ganando fuerza y legitimidad entre los trabajadores de los distintos sectores y turnos de trabajo. En ese marco, la dirección de la empresa se vio obligada a retirar la suspensión y a reincorporar a Laura en su trabajo.

En el relato de Laura se mezclaban varias sensaciones. El miedo de denunciar el acoso, justamente temiendo lo que finalmente ocurrió: la falta de credibilidad de su palabra y la represalia por parte de la empresa; la bronca ante la reacción de la dirección del sindicato, que negoció con la empresa y avaló la decisión de suspenderla; y “el apoyo” por parte de sus compañeros: “[Cuando volví al trabajo] *me recibieron bien, todos me preguntaban cómo estaba, sentí eso, el apoyo de ellos, no sólo de las chicas sino de los hombres también, hasta quizá más por ahí de los hombres que de las chicas...*”.

La solidaridad entre distintos sectores y categorías de trabajadores venía extendiéndose en la fábrica incluso antes del conflicto de 2009. La unidad entre efectivos y contratados fue clave durante el conflicto de 2007 cuando, luego de más de 45 días de lucha, lograron un aumento salarial por encima del convenio y la efectivización de todos los contratados (Cambiasso 2016 y Varela 2016). Durante el conflicto de 2009 también fue importante la unidad entre los despedidos y los no despedidos para sostener el paro total de la producción y la toma de la fábrica. En este caso, la solidaridad entre varones y mujeres fue central para llevar adelante el paro. De hecho, la intervención del compañero de trabajo de Laura, que puso en aviso a los delegados de la CI, fue condición de posibilidad para que una demanda inicialmente individual adopte un carácter colectivo a partir del reclamo que impulsó la CI. Así, la solidaridad entre varones y mujeres se planteó como otra instancia de superación de la fragmentación que impone la patronal como estrategia de control sobre los trabajadores. Y también como expresión del modo en que opera la acumulación de experiencias de lucha en el propio desarrollo de la conflictividad en el lugar de trabajo.

En este mismo sentido, la forma que asumió el conflicto demostró la importancia de tener una política sindical basada en la asamblea y la acción directa, que involucre activamente a las mujeres y a los varones en las demandas específicas de género. Sin la unidad entre los distintos sectores y categorías de trabajadores y sin la legitimidad que fue alcanzando el reclamo en el marco de las asambleas, difícilmente hubiera sido posible llevar adelante el paro y garantizar la conquista del reclamo.

Por último, también es importante detenernos en el rol activo que cumplieron la CI, y particularmente las delegadas del turno noche durante el desarrollo del conflicto. Además de llevar el reclamo ante la dirección de la empresa exigiendo el levantamiento de la sanción dispuesta contra Laura, promovieron el debate del tema en asamblea y contribuyeron a significar el ataque como “acoso sexual”; un paso de fundamental importancia para avanzar en el debate sobre la violencia de género, la violación de los derechos de las mujeres y el abuso de autoridad en el trabajo.



### 4.3. Los efectos del paro más allá del paro

Aunque el *paro por acoso sexual* no fue tan visibilizado públicamente como sí ocurrió con el conflicto por los despidos de 2009, a nivel del lugar de trabajo contribuyó a sentar precedentes, que lograron trascender, incluso, el propio conflicto. Entre sus principales efectos podemos distinguir tres:

En primer lugar, el paro contribuyó a modificar, aunque sólo sea momentáneamente, la relación de fuerzas entre capital y trabajo en el espacio laboral. La radicalidad de la medida votada en asamblea por los trabajadores del turno noche, obligó a la dirección de la empresa a dejar sin efecto la sanción que había impuesto a Laura. Esto no sólo podía definirse como una conquista por la propia efectividad de la demanda, sino también y, sobre todo, porque ponía en cuestionamiento un modo particular de trato hacia las mujeres en la fábrica. En el relato de Laura esta situación aparecía muy gráficamente presentada:

*Yo no estaba acostumbrada a cómo trataban a las chicas acá. Te decían: "andá a barrer", y vos decías bueno dónde agarro una escoba en este lugar, y buscabas por todos lados una escoba, pero no te decían allá está la escoba. Tenías que ir a buscarla vos sola. Y recorrías toda la fábrica y si tardabas te cagaban a pedos...Te trataban de puta, así era el trato que había antes. Te hacían llorar a veces, porque te trataban tan mal... (Laura, trabajadora de Kraft, 2016)*

Aunque no podamos afirmar que el paro haya logrado revertir completamente los niveles de maltrato que sufrían cotidianamente las mujeres en la fábrica, la radicalidad de la medida y la posibilidad de discutir abiertamente en asamblea sobre el tema contribuyó a visibilizar y a desnaturalizar este tipo de prácticas y tratos hacia las trabajadoras. Pero, además, el paro se planteó como un antecedente de fundamental importancia para denunciar este tipo de abusos por parte de la patronal y de sus representantes en las líneas de producción.

Un segundo elemento que es dable destacar, es que el paro contribuyó a reforzar las solidaridades en el lugar de trabajo. Además de las solidaridades consolidadas durante los años previos, el colectivo de trabajadores había dado un paso importante en términos de las relaciones sociales de género. De este modo, la idea de que la unidad entre varones y mujeres contribuía a reforzar sus fuerzas en la disputa por sus derechos laborales se fue extendiendo a lo largo del conflicto, planteando una articulación manifiesta entre los problemas de género y clase.

Paralizar la producción de una empresa multinacional estadounidense contra una situación de acoso sexual a una trabajadora (con lo que esto implica en términos del gran poder económico de la firma en el sector), logrando la solidaridad activa de los trabajadores varones, se mostró como una experiencia inédita. Los varones dejaron de lado, aunque sólo sea momentáneamente, sus privilegios y su alianza intragénero/interclasista, rechazando el accionar de los supervisores, la patronal y sindicato, contribuyendo al fortalecimiento de la unidad por la base de los trabajadores y trabajadoras, pero, además, al fortalecimiento de la autonomía de las mujeres para enfrentar futuras situaciones de violencia.

Por último, el protagonismo que tuvieron las delegadas de la CI durante el desarrollo del conflicto demostró la importancia que tiene la organización de las mujeres para avanzar en las reivindicaciones de género. El *paro por acoso sexual* reveló la centralidad del trabajo previo que venían llevando adelante las trabajadoras, las delegadas y la CI por los derechos y las reivindicaciones de las mujeres, al tiempo que demostró en la práctica que la lucha por los derechos de las trabajadoras fortalece tanto a la organización gremial, como a las propias mujeres. De este modo, el paro contribuyó a sentar nuevos precedentes para el colectivo de trabajadores, integrando como parte de un mismo horizonte la disputa contra la opresión, la división sexual del trabajo, las desigualdades de género y la explotación de clase.

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

A lo largo del artículo buscamos profundizar en el estudio de un conflicto inusual por sus características, originado por una situación de abuso sexual hacia una trabajadora en una fábrica multinacional norteamericana, compuesta mayoritariamente por mujeres.

En el marco de un entorno laboral sexista, donde operaban todo tipo de discriminaciones y malas prácticas hacia las mujeres, la CI y las/os trabajadoras/es del turno noche decidieron enfrentar la decisión de la empresa de sancionar a la trabajadora que había denunciado al líder de sector por acoso sexual, y votar un paro total de la producción.

En lo que hace a la relación de explotación, el líder de sector cumple un papel de control de la fuerza de trabajo, sin distinción de género. La CI, y especialmente las delegadas, supieron plantear la discusión y direccionar este elemento en beneficio de la trabajadora acosada, pero también en provecho del fortalecimiento de la unidad de los trabajadores contra la patronal y contra quienes, cómo los líderes y supervisores, representan sus intereses en la producción. Así, una problemática específica de género terminó configurándose como una problemática transversal de clase, en la medida en que también logró poner en cuestionamiento el abuso de autoridad que ejercían cotidianamente los líderes y supervisores en el trabajo.

Entre algunos de los elementos más interesantes y distintivos de esta experiencia destacamos la radicalidad de la acción que llevaron adelante los trabajadores, y que entre los objetivos de la CI no sólo cobraba peso el hecho de plantear un programa que superara las demandas inmediatas y asumiera las reivindicaciones de género, sino también la posibilidad de construir fuerzas sociales capaces de llevarlo adelante. Para alcanzarlo, promovieron la solidaridad entre varones y mujeres y fomentaron la representación sindical y la organización de las trabajadoras en el espacio laboral. En los discursos de las y los entrevistados se destacaba la unidad entre mujeres y varones como un punto central del conflicto. Pero lo más relevante del caso fue que la unidad conquistada por la base no se estableció a partir de intereses económicos similares, derechos sindicales o reclamos por condiciones de trabajo, sino alrededor de una cuestión específica de género. Asimismo, vimos que el conflicto fue impulsado por una CI que contaba con una larga tradición de lucha y de organización vinculada con la izquierda y opuesta a la dirección burocrática del sindicato de la alimentación. Argumentamos que la orientación que asumió su nueva dirección en 2009 incidió en el modo en que se desarrollaron los acontecimientos, dado que la unidad que promovía logró instalarse entre los trabajadores, así como la importancia de luchar por las demandas de las mujeres y promover su organización. Desde este punto de vista, planteamos que avanzar sobre las orientaciones políticas de las organizaciones sindicales de base se planteaba como una dimensión de análisis de peso a la hora de analizar las problemáticas de género y el modo en que lograban enfrentarse (o no) en los espacios laborales. Este caso concreto permitió observar que la construcción de organismos participativos y asamblearios, la política de unidad (solidaridad) entre distintos sectores de trabajadores, y la conquista de instituciones de base como la CI y la CM que superaran las estructuras verticalistas tradicionales y promovieran una organización democrática, contribuían a enfrentar la opresión de género si había una política que se lo propusiera.

Por último, el protagonismo que asumieron las delegadas a lo largo del paro que analizamos, también nos permitió observar la importancia de visibilizar el accionar de las mujeres en las experiencias de sindicalismo de base. Dar cuenta de su intervención en las CI y Cuerpos de Delegados recuperados y puestos en funcionamiento en los últimos años, sobre todo en lo que hace a la posibilidad de cuestionar las desigualdades de género en el trabajo, plantear demandas ligadas a las problemáticas específicas de las mujeres trabajadoras, y promover la solidaridad entre varones y mujeres como vía para superar la fragmentación y el individualismo en el trabajo, asume un valor fundamental para empezar a caracterizar con mayor nivel de detalle y profundidad estas experiencias de organización de base. Este artículo buscó ser un aporte en esta dirección, sobre la que aún queda un camino largo por recorrer.

## OBRAS CITADAS

1. Cambiasso, Mariela. "Organización sindical en el lugar de trabajo e izquierdas en la Argentina reciente: la Comisión Interna de Kraft-Mondelez (ex Terrabusi)". *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 26. 2016.
2. Chaves, María. "No vamos atrás de nadie. La experiencia de las obreras de la multinacional Kraft (Mondelez) en Argentina". Alba Carosio (Coord.) *Feminismos para un cambio civilizatorio*, Venezuela: CELARG-CLACSO. 2014.
3. Colectivo Encuesta Obrera. *Experiencias subterráneas (Trabajo, Organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte)*. Buenos Aires: Instituto del Pensamiento Socialista Karl Marx. 2007.
4. D'Antonio, Débora y Acha, Omar. "La clase obrera "invisible": imágenes y participación sindical de las obreras a mediados de la década de 1930 en Argentina". Halperin, P. y Acha, O. Comps. *Cuerpos, géneros e identidades*, Buenos Aires: Editorial Signo. 2000.
5. Duhalde, Santiago. "La dimensión organizacional en el sindicalismo de base. Un análisis comparativo". Ponencia presentada en las III Jornadas Internacionales de Problemas Latinoamericanos. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. 2012.
6. Kandel, Esther. "Las relaciones de género en una empresa de la industria de la alimentación en la Argentina en la década de 1990 (Caso T.)". Tesis de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Centro de Estudios Avanzados, Universidad de Buenos Aires. 2003.
7. Kergoat, Daniel. "De la relación social de sexo al sujeto sexuado". *Revista mexicana de sociología*. Vol. 65. N°4, 2003.
8. Lobato, Mirta. *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires: Edhasa. 2007.
9. Lobato, Mirta. "Mujeres obreras, protesta y acción gremial: los casos de la industria frigorífica y textil en Berisso". Dora Barrancos *Historia y género*, Buenos Aires: Editorial CEAL. 1993.
10. Longo, Julieta. "¿Renovación de las tradiciones sindicales en ámbitos laborales precarizados? Un análisis de las organizaciones sindicales en empresas supermercadistas durante la post-convertibilidad". Tesis de Doctorado. Universidad de Buenos Aires (mimeo). 2014.
11. Montes Cató, Juan. "Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones". Tesis de doctorado. Universidad de Buenos Aires. 2006.
12. Santella, Agustín. "Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino, 2004-2006". *Labour conflicts in contemporary Argentina*. 2008. Disponible en: <http://www.iisg.nl/labouragain/labourargentina.php>.
13. Scheinkman, Lucila y Norando, Verónica. "Trabajadoras en huelga. Gratry, Nueva Pompeya, 1936. Clase, género y roles sexuales". Ponencia presentada en las Terceras Jornadas Nacionales de Historia Oral. Córdoba. 2011.
14. Sosa Gonzáles, Carmen. "Trabajadoras en la mira. Acoso sexual". *Revista Nueva Sociedad*. N° 109. 1990.
15. Varela, Paula. "La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias de Subte, Kraft y Madygraf (ex Donnelley)". *Revista Pilquen*. Sección Ciencias Sociales. Vol. 19. N°3. 2016.
16. Varela, Paula. *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del conurbano bonaerense*. Buenos Aires: Imago Mundi. 2015.
17. Varela, Paula y Lotito, Diego. "La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones Internas, izquierda clasista y "vacancia" de representación sindical". *Revista Conflicto Social*. Año 2. N° 2. 2009.

18. Ventrisci, Patricia. "Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea. El cuerpo de delegados del subterráneo". Tesis Doctoral. Universidad de Buenos Aires. 2012.

#### OTRAS FUENTES

Confederación Sindical Internacional. *Combatir el acoso sexual en el trabajo*. Guía Sindical. 2008. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ESP\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ESP_12pgs_BR.pdf)

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL). *Violencia Laboral. Una amenaza a los Derechos Humanos. Aportes para su comprensión*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2007. <http://www.sanjuan.edu.ar/mesj/LinkClick.aspx?fileticket=TonMnabQenM%3D&tabid=473>

Convenio Colectivo de Trabajo CCT 244/94.

#### SIGLAS UTILIZADAS

CI: Comisión Interna

CM: Comisión de Mujeres

CCT: Convenio colectivo de Trabajo

PCR: Partido Comunista Revolucionario

PTS: Partido de los Trabajadores Socialistas