

Organización político-sindical en el lugar de trabajo: un estudio sobre la conformación de la Comisión de Mujeres en Kraft- Foods.

Mariela Cambiasso.

Cita:

Mariela Cambiasso (2011). *Organización político-sindical en el lugar de trabajo: un estudio sobre la conformación de la Comisión de Mujeres en Kraft- Foods. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/368>

MUJERES TRABAJADORAS: PROTAGONISTAS EN LA LUCHA DE KRAFT-TERRABUSI

Mariela Cambiasso

Licenciada en Sociología; Becaria Doctoral del CONICET (Tipo I), con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-Piette CONICET); Docente de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA).

m_cambiasso@hotmail.com

RESUMEN

El propósito del artículo es analizar la participación de las mujeres trabajadoras en el conflicto que protagonizaron las/os obreras/os de la fábrica Kraft Foods (ex Terrabusi) a mediados del año 2009 en la planta de Pacheco ubicada en la Zona Norte del Gran Buenos Aires; con la intención de avanzar hacia el final del artículo con algunas primeras aproximaciones tendientes a problematizar las vinculaciones entre “género” y clase. En primer lugar se contextualiza la problemática planteada teniendo en cuenta la feminización de la fuerza de trabajo y la recomposición del “sindicalismo de base”; luego se desarrolla una breve crónica del conflicto considerando la participación de las mujeres trabajadoras. A fin de alcanzar el objetivo propuesto se utilizan distintas fuentes de información: material audiovisual, documentos emitidos por la Comisión Interna y la Comisión de Mujeres de Kraft-Terrabusi, un documento elaborado por la Comisión Ejecutiva de Kraft Foods en noviembre de 2009 -en el que relatan su versión del conflicto-, así como distintas fuentes hemerográficas relevantes para los fines del artículo.

PALABRAS CLAVE: Sindicalismo, Mujeres, Resistencia, Kraft-Terrabusi, Comisión Interna.

INTRODUCCIÓN

El objetivo que se persigue es analizar la participación de las mujeres trabajadoras en el conflicto que protagonizaron las/os obreras/os de la fábrica Kraft Foods (ex Terrabusi) a mediados del año 2009, que puede ser definido como uno de los conflictos obrero-industriales más importante ocurrido en Argentina en las últimas décadas, en tanto se transformó en un hecho político nacional (Varela y Lotito, 2009). Luego, hacia el final del artículo, se avanza sobre algunas primeras aproximaciones tendientes a problematizar las vinculaciones entre “género” y clase.

A fin de alcanzar el objetivo propuesto, en primer lugar se contextualiza la problemática planteada a la luz de dos procesos que contribuyen a caracterizar, entre otros tantos, el “escenario” social, político y económico en la Argentina contemporánea: la feminización de la fuerza de trabajo definida a partir de la importante incorporación de las mujeres al “mundo del trabajo”, y lo que se ha denominado como recomposición del “sindicalismo de base” (Meyer,

Gutiérrez, 2005). Luego, se realiza una breve síntesis de los hechos que se sucedieron durante los meses durante los que se extendió el conflicto, haciendo especial hincapié en la participación de las mujeres trabajadoras.

A fin de analizar la participación de las mujeres en dicho proceso de lucha se consideran distintas fuentes de información: el documental “Viviremos de pie” - producido por “Contraimagen”-, distintos boletines emitidos por la nueva dirección de la Comisión Interna que logró imponerse en las elecciones que se produjeron casi inmediatamente a la resolución parcial del conflicto, documentos emitidos por la Comisión Ejecutiva de Kraft Foods, del conflicto; así como distintas fuentes hemerográficas relevantes para los fines del artículo.

Se trata de un estudio descriptivo con el que se pretende abonar a las reflexiones de una Tesis de Maestría, en proceso de elaboración, en la que se analizan las estrategias de participación que desarrollan las mujeres en las distintas instancias de organización político-sindical en los lugares de trabajo (Comisiones Internas y Cuerpo de Delegados de Base), considerando el caso de Kraft Foods, en el período 2003-2010.

A MODO DE CONTEXTUALIZACIÓN GENERAL: ORGANIZACIÓN POLÍTICO SINDICAL EN EL LUGAR DE TRABAJO, FEMINIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO, Y CONFLICTIVIDAD LABORAL-SINDICAL

Una de las características fundamentales que definen la experiencia sindical en Argentina es el rol que desempeñan y desempeñaron los trabajadores de base organizados en Comisiones Internas, Cuerpos de Delegados y Delegados por sector en el lugar de trabajo en el desarrollo del conflicto laboral (Lenguita, Montes Cató y Varela, 2010). Esta forma de organización sindical de los trabajadores en el nivel de la producción no sólo facilita la defensa sus intereses económicos hacia el interior de la relación salarial misma, sino que también permite cuestionar la dominación celular del capital. Este conjunto de instancias organizativas que funcionan en el lugar de trabajo se ocupan tanto de normas salariales y de trabajo, establecidas en los contratos colectivos, como del control del proceso de trabajo (Gilly; 1985).

Teniendo en cuenta este rasgo particular que ha caracterizado históricamente al sindicalismo en Argentina, es relevante destacar que uno de los factores fundamentales que forman parte del contexto social y político en el que se enmarca la problemática planteada en este artículo puede definirse por el marcado protagonismo recobrado por el sindicalismo en la etapa de post-convertibilidad; luego de la derrota sufrida por el movimiento obrero a partir del golpe de estado de 1976 (Izaguirre, 2007), que -entre otros objetivos- se propuso dismantelar a las Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados (Basualdo; 2006, Gilly; 1985). El proceso iniciado con la dictadura se articuló con otros que se afianzaron en la década de 1990 y que también afectaron principalmente a los trabajadores de base: la disciplina de la fuerza de trabajo mediante la reconfiguración del mercado laboral y la operación sobre la identidad obrera (Lenguita, Montes Cató y Varela, 2010).

El mencionado protagonismo de los sindicatos adquirió visibilidad a partir del año 2003 -manteniéndose actualmente-, cuando se registraron altos niveles de crecimiento económico basado en la centralidad de sectores productivos (tales como las industrias metalmeccánicas o alimenticias) y el incremento de los niveles de empleo. Entonces, según datos del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS), se produjo un significativo aumento de la cantidad de trabajadores afiliados y un crecimiento del número de acuerdos y convenios de negociación colectiva (Trajtemberg, et al; 2008). Asimismo, se resalta la centralidad que adquirieron las organizaciones sindicales en el campo de la conflictividad social y la recuperación del lugar de trabajo como instancia de organización y de lucha de los asalariados¹ (Montes Cató y Ventrici; 2007, Santella; 2008, Varela; 2008).

A su vez, se asiste a un proceso de creciente incorporación de las mujeres al mundo laboral, siendo este uno de los rasgos distintivos de las transformaciones ocurridas al interior de la clase trabajadora a partir de la implementación de las políticas neoliberales hacia la década de 1990², tanto en el sector de servicios como en el industrial, y particularmente en la rama de la alimentación (Novick, et al; 2008, Trajtemberg; 2010). Si bien la participación de las mujeres en el empleo industrial (18%) es menor a la que se registra en los sectores de servicio y comercio, se destacan ciertas ramas en las que se constata una presencia elevada y sostenida en el tiempo. Según datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial de Argentina, hacia 2006 cuatro ramas de producción concentraban el 63% de la participación de las mujeres, siendo evidente la primacía que poseía la rama de la alimentación (27,8%) frente a las demás destacadas -confección (13,9%), productos químicos (12,3%) y textiles (9,1%)- (Novick, et al; 2008).

La rama industrial de la alimentación es un sector de fuerte impacto en la estructura socioeconómica argentina, y a su vez presenta los niveles más altos de conflictividad laboral (Trajtemberg, et al, 2008). Asimismo, es una de las ramas industriales que más cantidad de mujeres emplea (27,8%)³, y que a pesar de haber perdido participación en el empleo industrial modificó su demanda de personal incorporando relativamente más mujeres que hombres en el período 1996-2006 (Novick et.al; 2008).

Si bien podría pensarse que esta contextualización resulta, en principio, muy general, se considera importante destacar que para comprender no sólo la trascendencia que fue adquiriendo el conflicto en el escenario social y político tanto nacional como internacional sino también la importante presencia y organización de las mujeres trabajadoras en cada una de las etapas del proceso, resulta necesario dar cuenta que no se trata de un hecho que “surge” o “deviene” sino que tiene una historia y causas profundas que permiten explicarlo y que van más allá de los motivos que aparentan haberlo iniciado. En este sentido, teniendo en cuenta los aspectos señalados anteriormente, es decir, que la industria en general y el sector específico de la alimentación en particular presenta una mayor feminización de la mano de obra (Trajtemberg; 2010), y que se asiste además a un proceso de revitalización de la acción sindical de base; resulta interesante analizar la participación de las mujeres en un conflicto sindical que tuvo un fuerte impacto político y social, desarrollado en

una gran concentración obrera que emplea un mayor porcentaje de mujeres (60%)⁴ -en su mayor parte como contratadas o terciarizadas-, y que a su vez cuenta con una organización sindical en el lugar de trabajo que históricamente viene disputando la representación sindical a la conducción nacional del sindicato (STIA), que actualmente dirige Rodolfo Daer⁵. Según cuenta Javier Hermosilla, uno de los delegados de la Comisión Interna:

“(...) Hace 18 años que Daer no puede ganar la Comisión Interna; en la última elección ni siquiera presentó lista (...)” (Página 12, 12/10/2009)⁶

Asimismo, otro factor interesante para poner en discusión -en tanto da cuenta del grado de organización de las mujeres en la fábrica- es que las trabajadoras de Kraft Foods lograron poner en pie una Comisión de Mujeres en la que se organizan haciendo frente a las dificultades que implica la combinación del trabajo en la fábrica, el trabajo doméstico no remunerado, y la militancia político-sindical, en palabras de un comunicado emitido por las Comisiones de Mujeres de Kraft Foods y PepsiCo Snacks:

“(...) Las enfermedades laborales producto del aumento de los ritmos de trabajo de estos últimos años de crecimiento golpea más a las mujeres ya que volvemos a nuestros hogares y tenemos que seguir trabajando (...) una doble jornada que no tiene descanso (...)” (Comisiones de Mujeres de Kraft Foods y PepsiCo Snacks, noviembre de 2010)⁷.

A estos condicionamientos también se suman los límites y trabas que impone el sindicato de la alimentación; de modo que podría pensarse que la iniciativa de las trabajadoras de Kraft-Terrabusi adquiere mayor importancia si se tiene en cuenta de que desde la vuelta a la democracia se había buscado desarrollar una nueva institucionalidad para promover la igualdad de género, con motivo de la cual se había fomentado la creación de áreas de la mujer tanto en el sector público como en los sindicatos, iniciativas que ni STIA ni FTIA pusieron en práctica (Trajtemberg; 2010). Esta situación pone en evidencia la desarticulación existente entre el sindicato y las bases, pero también los procesos de resistencia impulsados por las/os trabajadoras/es.

VIVIREMOS DE PIE

De ese modo se titula el documental que el “Grupo Contraimagen” realizó sobre la huelga histórica que protagonizaron las trabajadoras y trabajadores de Kraft Foods en 2009 en defensa de la organización en el lugar de trabajo, que contribuyó a poner sobre el “tapete” -así como otros casos también lo hicieron- la revitalización de lo que se ha denominado como “sindicalismo de base”; y que terminó excediendo los límites de “lo sindical” para instalarse como problemática de alcance nacional.

Una gran empresa...

Uno de los factores que permiten explicar la trascendencia, tanto a nivel nacional como internacional, que tuvo el conflicto que protagonizaron las/os

trabajadoras/es de Kraft Foods es el peso específico de la empresa multinacional norteamericana Kraft Foods y su pertenencia a una de las ramas industriales más dinámicas de la economía nacional (Varela y Lotito, 2009).

En este sentido, resulta relevante dar cuenta de las características de la empresa a la que se enfrentaron las/os trabajadoras/es durante los meses que duró el conflicto para hacer frente a los despidos, pero también para defender sus condiciones de trabajo y la organización sindical en el lugar de trabajo, que la empresa buscaba desarticular por medio de despidos dirigidos a los trabajadores más movilizados de la planta -entre los despidos la mayoría eran del turno noche, y entre ellos también había delegados de la Comisión Interna y del Cuerpo de Delegados de Sector; debido a que permite problematizar la situación de las “relaciones de fuerza” -en los términos en que lo postula Gramsci (2003)-, al menos para referirnos al momento económico ligado a la estructura objetiva, vinculado con el grado de desarrollo de las fuerzas materiales de producción.

Según puede leerse en su página oficial de Internet, la empresa Kraft Foods - con sede central en Northfield Illinois, Estados Unidos- es una de las compañías de alimentos y bebidas más grandes del mundo, con más de 230 años de antigüedad cuenta con 159 plantas, más de 90.000 empleados, y está presente en 18 países de América Latina. Sólo en el año 2007 obtuvo una facturación de 37.000 millones de dólares, algunas de sus marcas más reconocidas facturan anualmente más de 1.000 millones de dólares, mientras que las restantes lo hacen por 100 millones de dólares. Estos altos niveles de ganancia la colocan como la corporación alimenticia más grande de Estados Unidos y la ubican en segundo lugar a nivel mundial (Buenos Aires Económico, 06/10/2009)⁸. Los altos niveles de facturación y el dinamismo que registra el sector permiten explicar la adquisición millonaria de la empresa inglesa Cadbury a principios de 2010, con la intención de que la compañía pueda liderar el sector en América Latina y otros países en los que está instalada. A partir de esta compra Kraft Foods pasó a controlar un cuarto del mercado argentino y se convirtió en un competidor de peso para Arcor que es la firma que lidera el sector de las golosinas en el país (La Nación, 20/01/2010).

En general los niveles de rentabilidad de las grandes empresas alimenticias crecieron considerablemente desde la post-convertibilidad en adelante, específicamente desde principios de 2009 Kraft Foods registró beneficios en alza del 10 % y un 11% en el primer y segundo trimestre del año 2010. A su vez, desde el año 2004 pretendió aplicar planes de cierre de plantas y de despidos que afectarían a más de 10.000 trabajadores en todo el mundo (Página 12, 05/10/2009)⁹; de modo que la política que utilizó en el conflicto que se estudia en este artículo no resulta un caso aislado pero sí presenta sus particularidades, tal como se analiza luego.

La historia de la compañía en Argentina puede remontarse hacia principios de la década de 1980 cuando la empresa Nabisco se instala en el país; luego, hacia 1990 ocurre lo mismo con Kraft Foods. Durante la década de 1990, tal como ocurrió en muchos otros sectores industriales y de servicios, ambas firmas comenzaron un proceso de concentración capitalista adquiriendo una

gran cantidad de empresas argentinas tradicionales -Nabisco adquiere Terrabusi, Royal, Vizzolini, Canale, Mayco y Capri; mientras que Kraft Foods hace lo mismo con Suchard y la firma elaboradora de bebidas en polvo Alimentos Espaciales y termina relanzando en el país las marcas Tang y Clight. Este proceso culmina en el año 2000 cuando Kraft Foods adquiere Nabisco a nivel mundial, lo que da lugar finalmente al surgimiento a nivel local de Kraft Foods Argentina. Cuenta con tres establecimientos industriales ubicados en las ciudades de Tres Arroyos, Villa Mercedes y General Pacheco¹⁰. De los 3.700 trabajadores que emplean en el país, más de 2.700 trabajan en la planta de Pacheco divididos en tres turnos -tal como puede leerse en el documento que emitió la empresa en noviembre de 2009 con la intención de exponer su versión del conflicto-.

Las cuantiosas ganancias con las que cuentan las empresas alimenticias, tanto las multinacionales -como Kraft Foods y PepsiCo Snacks- como las compañías locales en general, pueden explicarse a partir de los procesos de racionalización de la producción que implementan basados la tercerización o subcontratación de la fuerza de trabajo. Sólo en Kraft Foods hay 300 trabajadoras/es terciarizadas/os o con contratos eventuales a los que generalmente despiden en temporada baja. A su vez, los ritmos de producción son desgastantes y se imponen movimientos repetitivos en jornadas de trabajo que pueden extenderse por más de 12 horas, situación que genera distintas enfermedades laborales e innumerables accidentes de trabajo (La verdad Obrera, 31/03/2011). A su vez, en Cadbury-Kraft rige lo que se ha denominado como “Convenio Mantecol” -hace unos años fue firmado por el sindicato de la alimentación y ya fue dado de baja por el MTEySS pero la empresa insiste en sostenerlo- que establece el no pago de horas extras los fines de semana para las/os trabajadoras/es terciarizados o contratados. También se suman los bajos salarios que se aplican en el sector en general y en el caso de Kraft Foods en particular, en palabras de un trabajador de la fábrica:

“(...) El salario promedio es uno de los más bajos del país, entre 9 y 10 pesos la hora, entre 2 mil y 2500 pesos. Las mujeres por ley no pueden trabajar a la noche en turno fijo, y para que pudieran hacerlo, el sindicato cerró hace tiempo la nocturnidad al 50 por ciento (...).” (Página 12, 12/10/2009)¹¹

Tal como se dijo anteriormente, en Kraft Foods la mayoría de la fuerza de trabajo son mujeres. Generalmente están en los sectores que imponen ritmos de trabajo más desgastantes como es el de embasamiento, cobran menos, no pueden acceder a mejores categorías, se les aplican descuentos si faltan al trabajo por enfermedad de sus hijos, incluso las embarazadas deben trabajar paradas siempre que no las despidan antes, teniendo que ocultar a sus hijos y/o embarazos para poder conservar el empleo (La verdad Obrera, 31/03/2011)¹². En palabras de una operaria de la empresa:

“(...) Somos muchísimas obreras ahí dentro, y tenemos que bancarnos de todo. En el turno noche trabajamos por dos o tres personas. Hay madres embarazadas que están trabajando sin sillas, no les reconocen tareas livianas. Muchas mamás viven en la fábrica, doce horas por día (...).” (Página 12 05/10/02009)¹³

La negativa de la empresa de permitir la utilización de sillas en las líneas de producción responde a la necesidad de que las trabajadoras realicen varias tareas al mismo tiempo, es decir, está vinculado con las políticas de flexibilización laboral.

A su vez, no sólo deben enfrentar peores condiciones de trabajo sino también de contratación. Según un comunicado de la Comisión de Mujeres de Kraft Foods y PepsiCo Snacks:

“(...) Violencia también es que seamos mayoría mujeres las condenadas a ser precarizadas y contratadas. (...) Que en la alimentación cobramos un 25% menos que los trabajadores varones. Las enfermedades laborales producto del aumento de los ritmos de trabajo de estos últimos años de crecimiento nos golpea más a las mujeres ya que volvemos a nuestros hogares y tenemos que seguir una doble jornada que no tiene descanso (...)”. (Comisión de Mujeres de Kraft Foods y Pepsico Snacks, 2010)¹⁴

A partir de esta cita es posible dar cuenta tanto de las pésimas condiciones de trabajo que sufre el colectivo de trabajadores en general y las mujeres en particular, pero también las distintas estrategias que utiliza la patronal para reducir tiempos de trabajo e incrementar sus ganancias, flexibilización mediante; que se combinan con los intentos constantes por desarticular la organización sindical en el lugar de trabajo, que tal como se analiza más adelante fue el objetivo fundamental que movilizó los más de 160 despidos.

Crónica de un conflicto.... ¿Anunciado?

“(...) Toda esta lucha dejó una experiencia inestimable. Los trabajadores de Kraft no agachamos más la cabeza (...)” (Nuestra Lucha, Agosto 2010)¹⁵

Para efectuar una breve crónica del conflicto, haciendo espacial hincapié en la participación de las mujeres, se recurre a la cronología presentada en la revista “Nuestra Lucha” que publicaron las/os trabajadoras/es de la “Agrupación Desde Abajo”¹⁶ al cumplirse un año del día en que la patronal enviara telegramas de despido a más de 160 compañeros. Asimismo, se complementa el análisis a partir de la utilización de fuentes hemerográficas.

Según mencionan en la cronología de los hechos, el viernes 3 de julio de 2009, en el marco de la epidemia de Gripe A¹⁷, las/os trabajadoras/es decretaron un paro y se movilizaron exigiendo que los directivos de la empresa se comprometieran a garantizar medidas sanitarias mínimas. El Ministerio exigió asueto y la desinfección de la planta; si bien la empresa dictó el asueto, no cumplió con las medidas de desinfección, y las/os trabajadoras/es volvieron a parar (Nuestra Lucha, 2010). En palabras de Javier Hermosilla, delegado de la Comisión Interna:

“(...) Dieron asueto un fin de semana y el lunes estaba todo igual, no habían desinfectado. Hubo mucha bronca y se volvió a parar, esta vez con la interna al frente. Se negaban a cerrar el jardín maternal para que las mujeres siguieran produciendo, pero había pánico de que la gripe llegara a los chicos. Cerraron

finalmente el jardín sin dar licencia a las madres, que no tenían dónde dejar a los chicos (...). (Página 12, 12/10/2009)¹⁸

En esta instancia las mujeres tuvieron un protagonismo notable, dado que fueron ellas las que comenzaron a organizarse para exigir en el Departamento de Personal que la empresa garantizara condiciones sanitarias pensando principalmente en la salud de sus hijos (Nuestra Lucha, 2010), en palabras de una trabajadora del turno tarde:

“(...) La lucha de las mujeres fue memorable, plantadas en personal exigiendo una respuesta a la empresa que se mostraba sumamente insensible. Después marchamos al edificio administrativo de Kraft, y después la fábrica quedó totalmente parada (...). (Nuestra Lucha, 2010)

En palabras de una Delegada de Sector y miembro de la Comisión de Mujeres:

“(...) Recordemos que fuimos nosotras la que pudimos contra la Gripe A y ahí empezó todo (...). (La verdad obrera 22/04/2010)

En este sentido, puede afirmarse que fueron las mujeres trabajadoras las que se enfrentaron con los directivos de una de las empresas multinacionales más importantes del mundo para exigir respuestas frente a una situación que ponía en riesgo la salud de sus hijos. Y en ese sentido podría decirse que son las mujeres las protagonistas de esta primera fase del conflicto, no obstante, si se analizan distintas fuentes documentales puede observarse que no sólo protagonizaron esta primera instancia del conflicto sino que estuvieron presentes en cada una de las distintas etapas luchando junto a sus compañeros. Recuperando las experiencias que dejó la lucha, una trabajadora expresa:

“(...) no por ser el sexo débil como muchas veces nos llaman impiden ponernos a la par de nuestros compañeros hombres para lograr entre todos que se nos respete como trabajadores (...). (Nuestra Lucha, 2010)

Los directivos de la empresa utilizaron este reclamo -que las /os trabajadoras/es incluso hicieron llegar a las oficinas administrativas de la empresa- para justificar los despidos que hicieron extensivos a más de 160 trabajadoras/es por medio de telegramas que llegaron el 18 de agosto. Entre los despedidos podía contarse a delegados de la Comisión Interna, activistas y miembros del Cuerpo de Delegados de Sector -no reconocidos ni por el sindicato de la alimentación ni por la empresa-¹⁹. Esta situación movilizó al colectivo de trabajadores a iniciar un paro general con ocupación y permanencia de los despedidos en el lugar de trabajo. Asimismo, iniciaron un plan de lucha que incluyó asambleas permanentes, cortes de de la ruta Panamericana, movilizaciones al Ministerio de Trabajo, y actos frente a la planta (Varela y Lotito, 2009).

La asamblea del turno noche resolvió parar, exigir un paro general al sindicato de la alimentación, y también definió realizar un corte en Panamericana, las asambleas de los otros dos turnos ratificaron estas medidas y el miércoles 19

se produjo el primer corte en Panamericana. A este le siguieron muchos otros durante los meses que duró el conflicto -algunos prolongados por más de ocho horas, pudiéndose contar más de dos en el mismo día.

Un elemento importante para destacar es que las asambleas dentro y fuera de la fábrica se constituyeron como el instrumento democrático por excelencia de toma de decisiones. Esto implica un quiebre respecto a las modalidades verticalistas que caracteriza a la estructura sindical tradicional, y un avance en la subjetividad de las/os trabajadoras/es que rompiendo con los métodos más burocratizados dan lugar al debate abierto con las/os trabajadoras/es de todos los turnos mediante la organización de asambleas generales. Siguiendo a Meyer y Gutiérrez (2005), podría pensarse que esta es una de las formas en que se expresa en acciones concretas la recomposición de la fuerza social que potencialmente posee la clase obrera; pero también el modo en que se materializan los avances en la subjetividad, no sólo teniendo en cuenta el crecimiento de la participación de las /os trabajadoras/es en las asambleas sino también la recuperación de las organizaciones obreras, el cambio en la relación de fuerzas en el lugar de trabajo y la coordinación y la solidaridad entre los trabajadores en lucha -tal como se resalta más adelante-.

A su vez, la extensión de estas formas de organización, debate y toma de decisiones en el lugar de trabajo, en tanto campo de lucha, de dominación pero también de resistencia (Drolas, Montes Cató, Picchetti, 2007), permiten poner en cuestionamiento la fragmentación y el individualismo que intenta imponer la empresa como política de disciplinamiento.

La relevancia que tuvo la asamblea en el conflicto de Kraft-Terrabusi como instancia democrática de debate y toma de decisiones puede observarse no sólo en el documental "Viviremos de pie" en el que se muestran imágenes que registran la gran cantidad de trabajadoras/es, que participaban en las asambleas que se realizaban dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, sino también en los titulares de los principales diarios del país que mencionaban con naturalidad las resoluciones de la asamblea. Esta situación se contradecía con los dichos de la empresa que si bien reconocía a la asamblea, intentaba deslegitimarla frente a la opinión pública argumentando la escasa participación de trabajadores²⁰.

Otro factor que fortaleció la lucha de las/os trabajadores fue el apoyo solidario que recibieron desde distintos sectores sociales, entre los que podían contarse organizaciones obreras, centros de estudiantes de distintas universidades²¹, organismos de Derechos Humanos, intelectuales, diputados, personalidades del arte y la cultura, entre otros, con quienes organizaron festivales, jornadas artísticas en la puerta de la fábrica, movilizaciones, cortes de rutas y calles en todo el país. A su vez, recibieron el apoyo de intelectuales, diputados y dirigentes políticos de izquierda de Europa y Estados Unidos, y de los trabajadores de Kraft Foods en Perú, España y Colombia; sumado al apoyo que recibieron de un porcentaje importante de la sociedad argentina y la opinión pública²².

Por su parte, mientras convocaba movilizaciones al Ministerio de Trabajo, la dirección del sindicato de la alimentación votaba en contra de tomar medidas comprometidas en defensa de las/os trabajadoras/es despedidas/os. También la Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios (COPAL), la Unión Industrial Argentina (UIA), y la Embajada de Estados Unidos intervinieron en el conflicto exigiendo el desalojo de la planta y la normalización de la situación (Nuestra Lucha, 2010).

Luego de la finalización del asueto que decretaron los directivos de la compañía, la presencia policial en las instalaciones de la empresa se convirtió en una constante. A su vez, la empresa decidió no pagar las quincenas con el objetivo de que las/os obreras/os contribuyeran a expulsar a los despedidos y se pudiera reanudar la producción y fragmentar la lucha.

El paro en la planta se mantuvo por 38 días en los que la producción estuvo completamente interrumpida. Finalmente el 25 de septiembre los las/os despedidos que permanecían en el interior de las instalaciones de la empresa fueron desalojados por la policía en un violento operativo que terminó con más de 70 trabajadoras/es detenidos en la misma fábrica. A partir de ese momento se incrementó la presencia policial en la fábrica y los directivos de la empresa les impidieron el ingreso a todos los delegados de la Comisión Interna.

Tal como puede verse en el documental, aquí también las mujeres trabajadoras fueron protagonistas, se mantuvieron firmes, sostuvieron la ocupación de la fábrica hasta el día del desalojo, participaron activamente en las asambleas, se movilizaron y fueron parte de los cortes en la Panamericana en muchos casos acompañadas por sus hijas/os, resistieron los intentos de la empresa de fragmentar la lucha mediante el no pago de las quincenas. Esta situación fue registrada también en los principales diarios del país, donde podían leerse frases como:

“(...) Junto con las mujeres, los jóvenes son los protagonistas de los últimos reclamos (...)”²³. (Página 12 05/10/2009)

Luego del violento desalojo la solidaridad de los distintos sectores sociales con las/os trabajadoras/es se incrementó; sucediéndose movilizaciones en todo el país en repudio a la represión (Nuestra Lucha, 2010). En esta nueva instancia la lucha se mantuvo afuera de la fábrica, y comenzó un proceso de negociaciones con la empresa en el Ministerio de Trabajo. Tras una serie de resoluciones judiciales los delegados de la Comisión Interna, a quienes se les había prohibido la entrada a las instalaciones de la empresa, tuvieron que ser reincorporados (Varela y Lotito, 2009).

El viernes 16 de octubre, algunos de los delegados de la Comisión Interna firmaron un acta de acuerdo a partir de la cual se arreglaba la reincorporación de algunos compañeros pero todavía quedaban fuera 53 trabajadoras/es²⁴. La firma del acuerdo incluía la prohibición de realizar acciones de lucha por dos meses tanto dentro como fuera de las instalaciones de la planta (Nuestra Lucha, 2010).

Si bien se había logrado la incorporación de 70 compañeros, la lucha por los 53 que aun seguían despedidos no se detuvo. Las/os trabajadoras continuaron movilizándose para exigir la reincorporación, siguieron los cortes de calles, se mantuvo el fondo de lucha, siguieron las negociaciones con el Ministerio de Trabajo y la empresa, y continuaron solicitando apoyo al sindicato de la alimentación y a la CGT²⁵. Las mujeres continuaron luchando por sus reivindicaciones junto con las/os trabajadoras/es terciarizados, contratados y efectivos poniendo en pie una Comisión de Mujeres como instancia de organización y de lucha en su lugar de trabajo. En palabras de una trabajadora:

“(...) Con el orgullo de haber peleado bien, se viene un tiempo en el que tenemos que levantar con fuerza la lucha por derechos de las mujeres en Kraft (...). (Nuestra Lucha, 2010)

La firma del acta de acuerdo, generó un quiebre en la Comisión Interna que se expresó en las elecciones que convocó el sindicato para el mes de noviembre. Se presentaron tres listas: la que encabezó Javier Hermosilla, la de Ramón Bogado, y una lista impulsada por trabajadoras vinculados al sindicato de la alimentación (STIA) (Página 12, 04/11/2009)²⁶. Finalmente se impuso la lista de Hermosilla, compuesta por 5 mujeres sobre un total de 11 delegados. Esta situación permite observar que las mujeres trabajadoras lograron alcanzar una buena representación -aunque todavía minoritaria- y que en los meses posteriores al conflicto siguieron participando activamente en su lugar de trabajo y creando sus propias organizaciones, tal como la Comisión de Mujeres.

Finalmente, si bien la lucha comenzó con un reclamo por mejoras en las condiciones de higiene en el marco de la epidemia de la Gripe A y en ese sentido podría pensarse que se encontraba en el momento que Gramsci denomina económico-corporativo, con el correr de los días se fue transformando en un conflicto abierto que trascendió la dimensión sindical para instalarse como un conflicto “político”, en el sentido de dar una respuesta pública sobre la legitimidad del reclamo, vinculado no sólo con la reincorporación de todos los despedidos sino también con la defensa de la organización sindical en el lugar de trabajo atacada por la empresa. Dado que si bien los 160 despidos pueden entenderse a la luz del proyecto de cierre de fábricas y ceses masivos que la empresa venía implementando desde el año 2004 en todos los países en que estaba instalada, no puede dejar de resaltarse que dentro de los despedidos podían contarse miembros de la Comisión Interna, del Cuerpo de Delegados de Base, trabajadoras combativos y militantes obreros de izquierda partidaria, en una fábrica en la que tal como se mencionó anteriormente las/os trabajadoras/es desde hacía años venían disputando la representación gremial al sindicato de la alimentación. En este sentido, para ahondar en las causas más profundas que permiten explicar el conflicto presentado en este trabajo resulta necesario avanzar sobre el estudio de la historia de las disputas político-sindicales en torno a la organización de la Comisión Interna de Kraft-Terrabusi, tarea pendiente para un próximo artículo.

REFLEXIONES FINALES

Se considera relevante considerar que a diferencia de los postulados de las denominadas teorías de los “nuevos movimientos sociales”, las mujeres trabajadoras no “aparecieron” en la escena política en la década de 1960²⁷; muy por el contrario poseen una larga historia de luchas en las que pueden reconocerse dos frentes íntimamente relacionados: la ideología patriarcal hegemónica y la dominación del capital. Entonces, es preciso revisar las interpretaciones que han minimizado la participación activa de las mujeres en los conflictos capital-trabajo o han acentuado su participación en los movimientos sociales que se produjeron en el último tercio del siglo XX.

En este sentido, y si bien este tema no es abordado directamente en este artículo, es interesante remarcar que la tendencia a la proletarización de las mujeres -que podría ubicarse a partir de mediados del siglo XVIII con la expansión de la modalidad del trabajo a destajo realizado principalmente por las mujeres en sus hogares y el desarrollo de la industria textil que también empleaba mayoritariamente mujeres (D’Atri, 2004)- puede vincularse con el protagonismo que adquirieron en el escenario público, en las luchas contra el capital y en reclamos por participar activamente en las organizaciones obreras²⁸.

No obstante, resulta relevante tener en cuenta las dificultades que encuentran las mujeres trabajadoras para organizarse en sus lugares de trabajo y participar políticamente si a las numerosas horas en la línea de producción también se agregan las no menos desgastantes y cuantiosas horas que consume el trabajo doméstico no remunerado. Pese a estos condicionamientos -tal como pudo observarse a lo largo del artículo-, las trabajadoras de Kraft-Terrabusi fueron protagonistas junto con sus compañeros de un conflicto que se extendió por meses, participando de los cortes de calles y movilizaciones, debatiendo en las asambleas, siendo parte de la ocupación de la planta, entre otras acciones de lucha que se realizaron en el marco del conflicto. Pero la participación no se detuvo con la reanudación de la producción, las trabajadoras continuaron organizándose en la Comisión de Mujeres, conquistando lugares en la Comisión Interna, coordinándose con trabajadoras de otras fábricas²⁹, participando de los Encuentros Nacionales de Mujeres, siendo parte de las acciones que se organizaron para conseguir la reincorporación de los 53 compañeros que aun continúan despedidos, entre otras.

A su vez, es interesante remarcar que si bien se organizan en su lugar de trabajo para luchar por sus reivindicaciones específicas como mujeres, para conquistar nuevos derechos y eliminar las desigualdades y la discriminación de las que son víctimas tanto en la cotidianidad de la fábrica como en la de sus hogares, también coordinan actividades conjuntas con sus compañeros varones -tal como pudo observarse en el contexto del conflicto analizado en este trabajo-, con quienes además debaten para que sus reivindicaciones sean tomadas por ellos como propias. Podría pensarse que en la medida en que las mujeres trabajadoras se organizan política y sindicalmente para luchar por sus demandas particulares como mujeres, pero también por aquellas que las interpelan como parte de la clase trabajadora, ponen en cuestionamiento las ideas del sentido común que incluso en la actualidad continúan ligándolas al

mundo privado de “lo doméstico”, a la maternidad, las tareas reproductivas y al ámbito familiar.

A su vez, es de fundamental importancia tener en cuenta que las desigualdades que enfrentan las mujeres no pueden comprenderse sino es a la luz de la teoría de la lucha de clases, es decir, la opresión de las mujeres debe inscribirse en la historia de la lucha de clases porque también forman parte de las clases sociales en pugna. Andrea D’Atri (2004) diferencia los conceptos de explotación y opresión; con explotación hace referencia a la apropiación del producto del trabajo excedente de la clase trabajadora por el sector que detenta los medios de producción -dimensión económica-, mientras que con opresión se refiere a la relación de sometimiento de un grupo sobre otro por razones culturales, raciales o sexuales -dimensión cultural-, pudiendo combinarse de diversas formas. De modo que si bien todas las mujeres son víctimas de la opresión, existen diferencias de clase entre ellas que inciden no sólo en la conformación de su subjetividad sino también en las posibilidades de enfrentar y superar la discriminación.

Teniendo en cuenta el caso analizado en este artículo y sólo como uno de los innumerables ejemplos que podrían mencionarse, resulta interesante resaltar que la multinacional Kraft Foods es dirigida por una mujer, Irene Rosenfeld, quien es considerada por algunas revistas norteamericanas como la segunda mujer más poderosa del mundo. La condición de mujer que comparte con las operarias que trabajan hasta 12 horas por día en las líneas de producción -a quienes no vaciló en despedir cuando se organizaron para luchar en su lugar de trabajo- es el único elemento que podría identificarlas. Esta situación pone en evidencia, de un modo que no deja lugar a dudas, la necesidad de considerar las vinculaciones entre “género” y clase. Claramente los derechos, las reivindicaciones y los programas que levantan las trabajadoras de Kraft Foods son opuestos a los intereses capitalistas que defiende la presidenta ejecutiva de la empresa que las contrata. Entonces, ¿En qué mujeres se está pensando cuando se habla de la “liberación femenina”?, ¿Acaso existen grandes distinciones entre las condiciones de trabajo de las mujeres que describe Marx (2008) en el capítulo VIII de El Capital y las situaciones que relatan las obreras de la multinacional Kraft-Foods, que el año pasado denunciaron que una compañera -Marcela Ortega- falleció luego de que el departamento médico considerara que estaba en condiciones de retornar a su puesto de trabajo?, ¿Las condiciones y posibilidades con las que cuentan las trabajadoras de Kraft-Terrabusi son similares a las que detenta la directora general de la empresa? La lista de interrogantes podría extenderse mucho más pero, tal como se mencionó anteriormente, la intención de este artículo no es agotar las discusiones -para lo que sería insuficiente su formato- sino dejar planteadas algunas líneas de debate y dimensiones analíticas que permitan seguir reflexionando acerca de la participación de las mujeres en las distintas instancias de organización político-sindical en los lugares de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Basualdo, V. (2006). Complicidad patronal-militar en la última dictadura

argentina: Los casos de Acindar, Astarsa, Dálmine Siderca, Ford, Ledesma y Mercedes Benz, en *Revista Engranajes*, Num.5, Bs. As.

Colectivo Encuesta Obrera (2007). *Experiencias subterráneas (Trabajo, Organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte)*, Bs. As: Instituto del Pensamiento Socialista Karl Marx.

D'atrí, A. (2004). *Pan y rosas. Pertenencia de género y antagonismo de clase en el capitalismo*, Bs. As: Ed. Las armas de la crítica.

Dolas, A., Montes Cató, J., Picchetti, V. (2007). Formas de vigilancia en los espacios de trabajo”, en Drolas, A., Lenguita, P., Montes Cató, J. (comps.) *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*, Bs. As: Ed. Poder y trabajo.

Gilly, A. (1985). “La anomalía argentina (Estado, Corporaciones y trabajadores)”, en *El estado en América Latina: teoría y práctica*, México DF: Siglo XXI.

Gramsci, A. (2003). *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*, Bs. As: Ed. Nueva Visión.

Izaguirre, I. (2007). Movimientos sociales y lucha de clases. Necesidad de reinstalar la sociogénesis conceptual en el discurso académico, en Antognazzi, y Redondo (comps.), *Hacer la historia, un desafío*, Bs. As: Edición del Grupo de Trabajo Hacer la Historia.

Kabat, M. (2005). *Del taller a la fábrica*, Bs. As: Ediciones Razón y Revolución.

Lenguita, P., Montes cató, J. y Varela, P. (2010). Sindicalismo en le lugar de trabajo. Un debate sobre la politización de las bases y el control del proceso de trabajo, en Feliz, Deledicque, *Pensamiento crítico, organización y cambio social. De la crítica de la economía a la economía política de los trabajadores y las trabajadoras*, Centro de Estudios para el Cambio Social, Bs. As: Editorial El Colectivo.

Lobato, M. (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Bs. As: Edhasa.

Marx, K. (2008). *El capital*, Tomo I, Bs. As: Siglo XXI.

Mercado, M. (1988). *La primera ley del trabajo femenino “La mujer obrera” (1890-1910)*, Bs. As: Centro Editor de América Latina.

Meyer, L. y Gutiérrez, G. (2005). *Las luchas obreras y los avances en la subjetividad*, Ponencia presentada en el Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Montes Cató, J. (2005). Las ficciones del capital: acerca del lugar del conflicto en la constitución de los vínculos laborales, en *Revista Herramienta*, Num. 28. Bs. As.

Montes Cató, J. y Ventrisci, P. (2007). *Organización del trabajo, flexibilidad y respuesta sindical en el Subterráneo de Buenos Aires*, Documento de Trabajo Nº 1, Bs. As: Editorial Poder y Trabajo.

Nari, M. (1994). El movimiento obrero y el trabajo femenino. Un análisis de los congresos obreros durante el período 1890-1921”, en Knecher y Panaia (comps.) *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*. Bs. As: Centro Editor de América Latina.

Novick, M., et al. (comps.) (2008). *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*, Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Pascucci, S. (2005). *El trabajo femenino en la industria de la confección (1840-1940)*, Ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Bs. As.

Santella, A. (2008). Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino, 2004-2006, en *Labour conflicts in contemporary Argentina*, Online publications, March 2008. <<http://www.iisg.nl/labouragain/labourargentina.php>>

Trajtemberg, D., et al. (2007). Relaciones laborales en el sector de la alimentación, en *Trabajo, Ocupación y Empleo*, Serie de Estudios Num. 6, Bs. As: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Trajtemberg, D., et al. (2008). La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL, en *Trabajo, Ocupación y Empleo*, Serie de Estudios Num.8, Bs. As: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Trajtemberg, D. (2010). La equidad de género en la negociación colectiva post-convertibilidad, en *Trabajo, Ocupación y Empleo*, Bs. As: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Varela, P. (2008). Rebeldía fabril; lucha y organización de los obreros de FATE, en *Lucha de Clases. Revista de teoría y política marxista*, Num. 8, Bs. As.

Varela, P. y Lotito D. (2009). La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones Internas, izquierda clasista y “vacancia” de representación sindical, en *Revista Conflicto Social*, Año 2, Num. 2. Bs. As.

¹Este desarrollo de experiencias sindicales de base en los espacios productivos puede caracterizarse a partir de ciertos indicadores cuantitativos tales como: el 78% de los conflictos laborales se circunscriben al ámbito de la empresa, se incrementan los reclamos promovidos por sindicatos locales o seccionales, persiste una gran cantidad de conflictos (14%) llevados adelante por trabajadores donde no se observan representantes sindicales o se trata de colectivos que poseen una representación de hecho -en algunos casos opuesta a la conducción del sindicato- construida en el desarrollo del conflicto (CTA; 2009, citado en Montes Cató, et al; 2009).

²En Argentina la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se inicia hacia 1960. Si bien este proceso avanzó gradualmente entre 1960 y 1980, se aceleró significativamente en la década de 1990. Superada la crisis desatada en 2001, durante la primera década del 2000, las mujeres mantuvieron elevada su tasa de participación en el mercado de trabajo (Novick, et al; 2008).

³Según datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial de Argentina - dependiente del MTEySS- para el año 2006.

⁴Según afirma una ex delegada de la Comisión Interna de Kraft Foods en una entrevista para el diario Página 12. Ver Meyer, A (2009) “Adentro hay una situación represiva”, en Página 12 02/11/2009.

⁵Ver Varela, P. y Lotito, L (2009) La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones Internas, izquierda clasista y “vacancia” de representación sindical, en revista “Conflicto Social”, Año 2, N°2, Buenos Aires. En este artículo -entre otras dimensiones analíticas- consideran la reconstrucción de la historia reciente (últimos veinte años) de las disputas político-sindicales en torno a la organización de la Comisión Interna de la empresa Kraft-Terrabusi.

⁶Entrevista realizada a Javier Hermosilla, delegado de la Comisión Interna y militante del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS) por el Diario Página 12. Meyer, A (2009) “No estamos derrotados sino fortalecidos”, en Diario Página 12, 12/10/2009.

⁷Ver “Basta de violencia hacia las mujeres. Violencia es trabajo precarizado y terciarizado”, Comunicado de las Comisiones de Mujeres de Kraft Foods y PepsiCo Snacks, disponible en:

www.agrupacióndesdeabajo.com

⁸Ver “Warren Buffet, número uno de Kraft Foods, acumuló 40.000 millones de dólares”, artículo publicado por el Diario Buenos Aires Económico, 06/10/2009.

⁹Ver Meyer, A (2009) “Una política empresaria global”, en Diario Página 12, 05/10/2009.

¹⁰Estos datos fueron extraídos de la página de Internet oficial de la empresa. Ver www.kraftfoods.com.ar,

¹¹Ver entrevista realizada por el Diario Página 12 a uno de los delegados de la Comisión Interna de Kraft Foods, Javier Hermosilla. Meyer, A. (2009) “No estamos derrotados sino fortalecidos”, en Página 12, 12/10/2009.

¹²Ver Zaldívar, V. (2011) “Explotación obrera en empresas alimenticias”, en Diario La Verdad Obrera, 31/03/2011.

¹³Ver Meyer, A. (2009) “Una política empresaria global”, Página 12 05/10/2009.

¹⁴Fragmento de un Comunicado emitido por la Comisión de Mujeres de Kraft Foods y PepsiCo Snaks, titulado “Violencia es trabajo precarizado y terciarizado”, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, motivo por el que organizaron un corte en la Panamericana junto a sus compañeros contratados y efectivos para luchar por el pase a planta permanente y en contra de los despidos.

¹⁵Ver revista “Nuestra Lucha”, agosto de 2010, en el sitio oficial de la agrupación.

www.agrupaciondesdeabajo.com

¹⁶La Agrupación Desde Abajo se conforma en el año 2005, está impulsada por militantes del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS), reúne no sólo a trabajadores de Kraft Foods sino también a delegados y activistas de otras empresas del sector de la alimentación como PepsiCo Snacks y Cadbury-Kraft, Stani, entre otras.

¹⁷ El virus de la Gripe A llegó a Argentina a fines de abril del 2009, convirtiéndose en el octavo país en reportar casos de la enfermedad en el continente. Luego detectarse los primeros casos aislados, el virus se transmitió de manera sostenida en Buenos Aires y se expandió hacia otras zonas del país. Se declaró la emergencia sanitaria y el 29 de junio el gobierno decidió el cierre de los establecimientos educativos durante todo el mes de julio. Se confirmaron más 200 muertes atribuidas al virus, siendo la Ciudad de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires las zonas más afectadas.

¹⁸Ver entrevista a Javier Hermosilla, delegado de la Comisión Interna, para el Diario Página 12. Ver Meyer, A. (2009) “No estamos derrotados sino fortalecidos”, en Diario Página 12, 12/10/2009.

¹⁹En marzo de 2008 y por medio de elecciones se conformó en Kraft-Terrabusi el Cuerpo de Delegados por Sector. Si bien no fue reconocido ni por la empresa ni por el sindicato de la alimentación y un número importante de delegadas/os fueron afectados por los despidos, se logró que siguiera funcionando e incluso se eligieron más delegados. Ver

²⁰Ver Kraft Foods (2009) “El conflicto sindical en la Planta Pacheco de Kraft Foods”, disponible en la página oficial de la empresa. www.kraftfoods.com.ar

²¹Actualmente tres estudiantes militantes del Partido de Trabajadores Socialista (PTS) están siendo procesados por los cortes en solidaridad con la lucha de las/os trabajadoras/es de Kraft-Terrabusi.

²²Ver Meyer, A. (2009) “Solidaridad desde el exterior”, Página 12 02/10/2009.

²³Ver Meyer, A. (2009) “Una política empresaria global”, en Página 12 05/10/2010.

²⁴Sólo dos delegados de la Comisión Interna rechazaron la firmar del acuerdo: Javier Hermosilla (PTS) y Ramón Bogado (PCR). (Nuestra Lucha, 2010). Luego, Ramón Bogado se arrepiente por no haber firmado el acuerdo y lo admite públicamente, según consta en un artículo que escribió en la Revista “Política y Teoría”. Ver artículo completo: Bogado, R. y Rosario, M. (2009), “Una lucha que conmovió al país”, en Revista Teoría y Política N° 62. Lo mismo afirma en una entrevista que dio junto con María Rosario para el Diario Página 12. Ver artículo completo: Meyer, A. (2009) “Adentro hay una situación represiva”, Página 12 02/11/2009.

²⁵Ver Comunicado de la Comisión Interna en que se adjunta una carta enviada al Consejo Directivo de la CGT. “Trabajadores de Kraft solicitan intervención y apoyo de

la CGT para lograr una solución favorable al conflicto”, 24/11/2009. Disponible en: www.tvpts.tv/digalenoakraft-terrabusu

²⁶Ver Meyer, A. (2009) “Hermosilla ganó la interna en Kraft Foods”, en Página 12, 04/11/2009.

²⁷Pueden mencionarse distintos estudios que abordan históricamente la relación entre “mujer y trabajo” y que analizan la ocupación de mano de obra femenina en las primeras fábricas y talleres instalados en el país hacia fines del S XIX y principios del S XX: Mercado (1988), Lobato (2007), Kabat (2005), Pascucci (2005), Nari (1994). Estos estudios, pero principalmente el de Lobato (2007) –quien analiza tanto los conflictos en los que se advierte la presencia de mujeres como su papel en las organizaciones gremiales- y Mercado (1988) –quien estudia las luchas de las mujeres por sus reivindicaciones laborales-, permiten dar cuenta que la participación activa de la mujer obrera en las luchas contra el capital muy poco tienen de “nuevo”.

²⁸Se han relevado comunicados emitidos en forma conjunta por las Comisiones de Mujeres de Kraft Foods y PepsiCo Snacks.