



**RIDUNAJ**  
Repositorio Institucional  
Digital UNAJ



Universidad Nacional  
**ARTURO JAURETCHE**

Tesinas de Grado

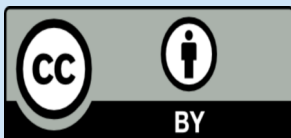
Solier, Cintia Pamela

# Representaciones sociales en torno a derechos laborales fundamentales en trabajadores de Industrias Pymes metalúrgicas del conurbano sur de Buenos Aires (2019-2020)

2022

*Instituto de Ciencias Sociales y  
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del  
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.  
Atribución 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Solier, Cintia Pamela (2022). Representaciones sociales en torno a derechos laborales fundamentales en trabajadores de Industrias Pymes metalúrgicas del conurbano sur de Buenos Aires (2019-2020) [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3200>

Cintia Solier.

[cintia.solier@hotmail.com.ar](mailto:cintia.solier@hotmail.com.ar)

**Representaciones sociales en torno a derechos laborales fundamentales en trabajadores de Industrias Pymes metalúrgicas del conurbano sur de Buenos Aires (2019-2020).**

Trabajo final para optar por el grado de licenciada en Relaciones del Trabajo

Instituto de Ciencias Sociales y Administración



Director: Walter Bosisio

Florencio Varela, Buenos Aires.

**2022**

## Resumen

El siguiente trabajo pretende interpretar las nociones, concepciones y experiencias de un grupo de trabajadores respecto de los derechos fundamentales en sus ámbitos laborales. Para la recolección de información se llevaron a cabo entrevistas en profundidad realizadas a personas que se desempeñan en el sector industrial metalúrgico. Las mismas trabajan en tres organizaciones comprendidas en el rango de pequeñas y medianas empresas, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, específicamente en los partidos de Berazategui y Florencio Varela.

La elección de empresas pymes se dio en base a las características propias de las mismas, considerando a su vez que representan la principal fuente de generación de empleo en la región. Teniendo en cuenta también, que la necesidad de incorporación de prácticas responsables que promuevan la protección y respeto hacia los derechos humanos es importante y necesaria en ellas y no solo en las grandes empresas.

En cuanto a los resultados obtenidos de las entrevistas, cabe destacar que los entrevistados sostienen como representaciones de derechos humanos laborales una serie de concepciones ligadas al registro de una vulneración de derechos fundamentales, desde el impedimento a la sindicalización, hasta situaciones de hostigamiento, violencia y discriminación, lo cual sin duda representa un daño a su bienestar que trae aparejado diversas consecuencias negativas para distintos ámbitos del colectivo laboral y la vida personal. De todo ello, se entiende que la falta de regulación en lo que respecta al cumplimiento de las normas laborales sobre los derechos del trabajo fundamentales y el comportamiento empresarial responsable repercute negativamente en la efectivización y realización de los derechos esenciales de los trabajadores y las trabajadoras. En primer lugar generando un perjuicio en sus condiciones laborales y en segundo lugar implicando un daño a su bienestar.

**Palabras claves:** Derechos fundamentales - discriminación laboral - género – pymes

## Summary

The following work aims to interpret the notions, conceptions and experiences of a group of workers regarding fundamental rights in their work environments. For the collection of information, in-depth interviews were carried out with people who work in the metallurgical industrial sector. They work in three organizations included in the range of small and medium-sized companies, in the southern conurbation of the province of Buenos Aires, specifically in the districts of Berazategui and Florencio Varela.

The choice of SME companies was based on their own characteristics, considering in turn that they represent the main source of employment generation in the region. Taking into account also that the need to incorporate responsible practices that promote the protection and respect for human rights is important and necessary in them and not only in large companies.

Regarding the results obtained from the interviews, it should be noted that the interviewees hold as representations of labor human rights a series of conceptions linked to the recording of a violation of fundamental rights, from the impediment to unionization, to situations of harassment, violence and discrimination, which undoubtedly represents a damage to their well-being that brings with it various negative consequences for various areas of the work group and personal life. From all this, it is understood that the lack of regulation regarding compliance with labor standards on fundamental labor rights and responsible business behavior has a negative impact on the realization and realization of the essential rights of workers. In the first place generating damage to their working conditions and secondly implying damage to their well-being.

**Keywords:** Fundamental rights - labor discrimination - gender - SMEs

## Indice

### Contenido

<b>Resumen</b> .....	2
Introducción.....	6
<i>Objetivo general y objetivos específicos</i> .....	6
<i>Estructura y contenido de los capítulos</i> .....	7
Metodología.....	9
Capítulo 1 .....	10
Estado del arte .....	10
Contexto conceptual .....	14
<i>Derechos fundamentales</i> .....	14
<i>Derechos humanos laborales</i> .....	15
<i>Representaciones sociales</i> .....	17
<i>Pyme: pequeña y mediana empresa</i> .....	20
<i>Género y discriminación laboral</i> .....	21
<i>Sobre DDHH y Empresas y Responsabilidad Social Empresaria (RSE)</i> .....	21
Capítulo 2 .....	23
Política económica e impacto en la producción y el trabajo de Argentina 2015-2019 ..	23
Capítulo 3 .....	28
Sobre los trabajadores entrevistados .....	28
Dimensiones de las representaciones sociales indagadas.....	31
<i>Los derechos humanos desde la perspectiva de los entrevistados</i> .....	31
<i>Sobre la libertad sindical y la negociación colectiva</i> .....	33
<i>La representación sindical como mecanismo de defensa</i> .....	39
<i>El Ministerio de Trabajo y los conflictos laborales</i> .....	43
<i>Discriminación laboral por razón de género y puestos de trabajo</i> .....	46
<i>Violencia en los ámbitos de trabajo y discriminación antisindical</i> .....	51

Reflexiones finales .....	55
Bibliografía.....	59
Anexos.....	67
<i>Imágenes</i> .....	67
<i>Cuestionario e indicadores</i> .....	69

## **Introducción**

Según la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo de la República Argentina, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, constituyen la base de los derechos laborales y por lo tanto son considerados el núcleo principal de derechos en el ámbito laboral.

Explorar el devenir de la realización de los derechos humanos en el mundo del trabajo, conocer las prácticas que vulneran y violentan los mismos adquiere una relevancia central en la construcción de la sociedad contemporánea en general y en el campo de los estudios de las relaciones laborales en particular. El presente trabajo procura entonces adentrarse en la producción de conocimiento en torno a alguna de las dimensiones de este campo temático.

### ***Objetivo general y objetivos específicos***

En este sentido, el objetivo general de dicha investigación propone indagar acerca de las nociones, percepciones y experiencias de los trabajadores y las trabajadoras respecto de sus derechos fundamentales al interior de las organizaciones en las que se desempeñan entre los años 2019 y 2020. Las organizaciones corresponden al rango de pequeñas y medianas empresas (Pymes) de la industria metalúrgica, ubicadas en el Conurbano sur de la provincia de Buenos Aires.

Los objetivos específicos de la investigación son:

- Caracterizar la política económica y el impacto en la producción y el trabajo de Argentina como contexto atravesado por las Pymes y marco de realización de derechos de los trabajadores y las trabajadoras, durante el periodo 2015-2019.
- Comprender y describir las representaciones sociales de los trabajadores y las trabajadoras en relación al respeto y protección de los derechos fundamentales en sus lugares de trabajo.
- Indagar acerca de la influencia de la condición de género en el desarrollo de las actividades diarias en los puestos de trabajo.
- Explorar acerca de la existencia de discriminación laboral al interior de las organizaciones.

La relevancia de la investigación se asienta en la necesidad de abordaje que requieren las problemáticas que afectan al sector trabajador debido a las vulneraciones que sufren sus derechos esenciales en el ámbito laboral. En este caso, se plantea que el respeto y la protección de los derechos fundamentales componen una parte esencial del accionar empresarial ético y responsable.

Teniendo en cuenta que en Latinoamérica, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2012) y en el caso de Argentina según el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2017), las pymes representan al 99% de las empresas, no cabe duda que son la principal fuente de generación de empleo, lo cual plantea una clara necesidad de incorporación de prácticas responsables y con ello la protección y respeto hacia los derechos laborales fundamentales.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que en muchas ocasiones los conocimientos acerca de las nociones de derechos humanos fundamentales en relación con el mundo de las empresas y asimismo, tal como lo afirman Vives & Peinado-Vara (2011) y Vargas Niello (2006), la responsabilidad social empresaria (RSE) como práctica en dichas organizaciones son escasos, al igual que los recursos necesarios y el personal capacitado para abordar e implementarlas.

### ***Estructura y contenido de los capítulos***

En lo que respecta a la estructura del trabajo, se encuentra dividido en tres capítulos, seguidos de las conclusiones finales. El primero contempla el estado del arte y el contexto conceptual. En el caso del estado del arte, se desarrolla la aplicación de la teoría de las representaciones sociales en el ámbito laboral desde la perspectiva de autoras como Svampa (2000), Gabrinetti (2005), Otero (2007) y Diez (2017). Luego, se plantea el recorrido de los derechos laborales desde su surgimiento en la Declaración Universal (González, 1998; Thomé & Schwarz, 2017), hasta su injerencia en las lógicas empresariales (Izquierdo, 2004; Jaramillo, 2007; Cafiero, 2010), enfatizando también en la incorporación de la perspectiva de género (Facio 2011; Cuenca 2018; Goren 2018; Luena 2018). En el contexto conceptual se mencionan y explican los conceptos y categorías claves que se utilizan en este trabajo.

En el segundo capítulo se analiza la política económica desarrollada en el periodo bajo estudio y se incluye una breve contextualización sobre la situación atravesada por las industrias pymes y el sector trabajador durante el periodo 2015-2019. (Ariza, Astarita et al., feliz y Katz, 2016; Varela, 2017; Gasparini & Ottone, Pantaleo, 2018; Cholvis, 2020)

En el tercer capítulo, en su primera parte, se presenta una descripción del perfil de las personas entrevistadas de acuerdo con las características sociodemográficas que se consideran pertinentes para la investigación: sexo, edad, nivel de escolaridad, área de trabajo, categoría y tiempo de antigüedad en el cargo. Cada una de estas particularidades, además de otorgarle identidad, concentra datos más que relevantes para el desarrollo de la investigación. Se considera en este apartado también la relación de los trabajadores y las trabajadoras con el sindicalismo, sus funciones y perspectivas dentro de la acción gremial.

Seguido de ello y como el núcleo clave del presente trabajo, a partir de la recopilación de datos primarios se da cuenta, tanto de nociones como de percepciones y experiencias de los trabajadores entrevistados en torno a la temática de derechos humanos fundamentales. Se realiza el análisis de las entrevistas, enfocándose principalmente en las representaciones. Se indaga acerca del ejercicio de los derechos sindicales, se aborda de modo particular acerca de las características de los puestos de trabajo diferenciados por sexo y los criterios de selección de las organizaciones. (Guzmán 2002; Orozco 2013; Goren, Thomé 2017; Luena 2018). También se explora acerca de la existencia de discriminación laboral y su relación con la violencia en los ámbitos de trabajo en estas organizaciones industriales (Facio, 2011; Solis 2017; Rodrigo, Rojo 2018).

Finalmente se presenta un apartado con las conclusiones principales producidas a partir de los hallazgos y resultados del presente Trabajo Final Integrador. Allí se resaltarán también la importancia de analizar los mismos en sintonía con las reflexiones en torno a la relación del mundo laboral y las Empresas con los Derechos Humanos, junto a la denominada Responsabilidad Social Empresaria. Cabe resaltar aquí que, aunque no es objeto de análisis de esta investigación, los derechos humanos en la historia reciente de nuestro país han tomado especial relevancia en la opinión pública y en la construcción de un sentido común ciudadano, desde las violaciones perpetradas por el Estado durante la última dictadura militar de 1976. La revisión bibliográfica acerca del período, tal como se establece en Castellani (2009) y Basualdo (2006, 2016), permiten dar cuenta cómo el accionar empresarial en no pocas ocasiones reivindicó y colaboró con las políticas económicas establecidas por la dictadura para su beneficio y a su vez con las violaciones de los derechos humanos, representadas en represiones, entregas, secuestros y muertes de trabajadores y trabajadoras. Grandes empresas radicadas en nuestro país, como por ejemplo, Daimler-Mercedes Benz y Ford, fueron demandadas por haber otorgado información acerca de trabajadores y trabajadoras sindicalizadas que luego fueron detenidos/as arbitrariamente, torturados/as y desaparecidos/as durante los años setenta en Argentina.

## Metodología

En cuanto a la metodología utilizada en la investigación, se encuentra enmarcada en un diseño descriptivo con un enfoque interpretativo/cualitativo que pretende hacer uso de herramientas extraídas del análisis del discurso para poder interpretar los significados que los actores les atribuyen a sus acciones. La investigación cualitativa permite no solo recopilar información acerca de las acciones, obras, expresiones, interpretaciones y significaciones de los actores, sino que también retoma características que refieren a los contextos, a las situaciones sociales que son observadas y a la relación entre los actores. (Sampieri, 2010, Vasilachis, 2019)

Por ello, las estrategias utilizadas responden a la recolección de datos a través de entrevistas semiestructuradas, observaciones, anotaciones de la observación directa durante las entrevistas y análisis sobre los contenidos de los documentos de circulación interna de las organizaciones.

La definición de la muestra estuvo dada a partir de la viabilidad o factibilidad de la investigación, en cuanto las personas entrevistadas se desempeñan en empresas metalúrgicas pymes del conurbano sur del Gran Buenos Aires, lo que permitió el acceso en cuanto a tiempo y distancia, costos etc.

Se decidió que las entrevistas sean semiestructuradas entendiendo que, según Sampieri (2010), esto permitiría obtener más información ampliando las preguntas ya que no están completamente definidas sino que se trata de una guía de asuntos o de contenido de carácter más general sobre lo que se desea conocer. A su vez, de acuerdo con Sautu (2003), entendiendo que de esta manera se podrían interpretar distintos puntos de vista, además de las percepciones y expectativas de los actores.

Por otra parte, la observación puede otorgar información acerca de lo percibido a través del lenguaje, la exposición y las expresiones de las personas durante las entrevistas, en base a ello pudieron realizarse anotaciones complementarias. (Vasilachis, 2019)

Por último, ante la imposibilidad de realizar un análisis del material documental de las organizaciones, se recurrió a indagar acerca de la existencia o no de documentos de circulación interna y en consecuencia conocer acerca de su información y/o contenidos.

Cabe señalar que dicho trabajo utiliza como guía las pautas éticas para ciencias sociales y humanidades del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación garantizando consentimiento informado anonimato y confidencialidad y se adecúa a la normativa vigente que regula las investigaciones en la provincia de Buenos Aires (ley 11.044)

## Capítulo 1

### Estado del arte

En el presente apartado se da cuenta del registro y análisis de lecturas de la literatura especializada en el campo temático bajo estudio. Se hará hincapié en el recorrido tanto de trabajos académicos como de conceptos claves de los mismos para el despliegue analítico posterior de la investigación realizada.

En primer lugar, como parte del núcleo de nociones y teorías esgrimidas en este recorte del universo de estudios que buscamos conectar entre las representaciones sociales y el mundo laboral, de acuerdo con lo planteado por el psicólogo Jean Abric (1994), las representaciones sociales poseen funciones básicas en la dinámica de las relaciones sociales y sus prácticas. Permiten entender y explicar la realidad siendo una condición esencial para la comunicación social. A su vez, conducen los comportamientos y las prácticas de un determinado grupo de individuos, de manera tal que, permiten definir una identidad social y personal. En esta teoría, los valores y conocimientos son compartidos colectivamente, de manera que hacen a la objetivación mediante un proceso donde son factibles los intercambios y la interacción entre individuos. La emisión y recepción de mensajes son posibles dado que los individuos poseen ciertos presupuestos, que se basan en conocimientos comunes, rasgos lingüísticos y supuestos del contexto temporal y social. (Mocovici, 1998)

En consonancia con la teoría derivada de Moscovici, Abric (1994) establece la existencia de dos métodos para la recolección de información acerca del contenido de las representaciones sociales, por un lado, el método interrogativo, del que forman parte las entrevistas, cuestionarios, guías, etc.; y por otro, el método asociativo, en el cual se encuentra la asociación libre y la carta asociativa.

Según Banchs (1986), las representaciones sociales son la forma de conocimiento del sentido común propio de las sociedades modernas. En ella se encuentra la expresión de valores, creencias y opiniones, lo cual resulta de suma utilidad para comprender los símbolos, significados y formas de interpretación en el discurso de un grupo social.

En consecuencia, debido a la capacidad de ampliar la elaboración de metodologías, esta teoría logró su desarrollo y expansión en diversos estudios a partir de los años 80, principalmente en América Latina. Distintos campos de estudio pudieron aplicar una teoría surgida de la psicología social para la investigación de diversas transformaciones y problemáticas, entendiendo que la teoría de las representaciones sociales es completamente

flexible y adaptable a diferentes cuestiones de índole social. (Banchs 2000; Jodelet 2011; Rateau, & Monaco, 2013)

En este sentido, durante el recorrido bibliográfico realizado para esta investigación se encuentran trabajos como los de Svampa (2000), Gabrinetti (2005), Otero (2007) y Diez (2017), que remiten al enfoque sobre las representaciones sociales en el ámbito laboral. En cada uno de ellos cobran relevancia los componentes que hacen a la comprensión del término desde las experiencias, concepciones, significaciones y perspectivas de los actores. En el caso del trabajo realizado por Svampa, remite específicamente a un grupo de trabajadores metalúrgicos en una fábrica en el sur de Buenos Aires. Aunque en su escrito pueden identificarse las distintas perspectivas de los actores de acuerdo a su trayectoria laboral, el principal rumbo de la investigación plantea un cambio en la construcción y el mantenimiento de identidades a través de distintos rangos generacionales. En síntesis, en estos trabajos puede verse reflejada la pertinencia de dicha teoría para comprender y explicar el funcionamiento y los cambios de los grupos sociales en su desarrollo como tales.

En el caso de este trabajo, el término de representaciones sociales, se utilizó para indagar acerca de las percepciones y experiencias de los trabajadores entrevistados respecto de sus derechos fundamentales en el ámbito de trabajo.

Por su parte, los derechos fundamentales nacen de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y tal como es de esperarse, existe un vasto recorrido bibliográfico acerca de los mismos. En trabajos tales como los de González (1998) y Thomé & Schwarz (2017) se detallan sucesos históricos que dieron lugar a su creación, como la Revolución Francesa y la Segunda Guerra Mundial, consideradas como los principales hitos en sus escritos.

Remitiéndose concretamente a los derechos fundamentales, según la Organización Internacional del Trabajo (2006) y Montejó (2008), estos engloban una serie acotada de derechos que garantizan un piso mínimo y la posibilidad de cumplimiento de todos los demás derechos consagrados en la declaración universal. Entre ellos, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Retomando este último, cobra relevancia la inclusión de la perspectiva de género, considerando que una de las principales problemáticas del sector femenino en el ámbito laboral es la discriminación (Facio 2011; Ferrero et al 2016, Cuenca 2018). Aunque, según Rojo (2001) y Rodrigo (2018), los actos discriminatorios constituyen una larga lista de modalidades y no solo se limitan al

género. Se entiende que quienes engloban conjuntos interseccionales tienden a ser discriminados de alguna u otra manera.

Retomando la inclusión de la perspectiva de género en la noción de derechos humanos, encontramos trabajos que visibilizan la importancia de este nuevo enfoque para tratar las problemáticas que afectan al sector femenino en materia laboral, manteniendo las diferencias existentes entre las vulneraciones de derechos ejercidos en hombres y mujeres (Facio 2011; Cuenca 2018). El cambio de paradigma a partir de la inserción masiva de mujeres al mundo del trabajo productivo y las consecuencias en la doble carga laboral de las mujeres es una problemática ampliamente abordada, que a su vez exige a la responsabilidad empresarial condiciones equitativas de trabajo (Neffa, 2015; Goren 2017; Luena 2018).

Seguido de ello y en este caso, basándose en el ámbito privado de producción, es decir, de las empresas, se encuentran diversos trabajos que abordan las responsabilidades empresariales en el respeto y la protección de los derechos fundamentales (Izquierdo, 2004; Jaramillo, 2007; Cafiero, 2010). En este sentido, dichos trabajos enfatizan en la importancia de las acciones de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), que contemplen la protección de los derechos fundamentales. A su vez, presentan el recorrido de la misma como elemento constitutivo de la moral empresarial y comprenden los cambios de paradigmas respecto de las acciones responsables a lo largo del siglo XX.

Desde sus inicios la caracterización de la RSE contó con diversas posturas, desde la liberal hasta las que contemplaban un concepto de mayor intervención estatal. Ya que si bien la RSE surgió con un aspecto filantrópico y de carácter voluntario, a partir de la globalización y el avance legislativo internacional en la defensa y protección de derechos humanos y medio ambiente, se configuró una significativa reformulación en la caracterización de la RSE para contemplar responsabilidades inherentes de acuerdo con su actividad e impacto en la sociedad y el medio ambiente. (Friedman, 1962; Cafiero, 2010; Vives & Peinado Vara, 2011 Rodríguez, et al. 2019).

Por otra parte, y en referencia a la normativa internacional que garantiza la protección de los derechos humanos fundamentales en el ámbito de trabajo, se pueden encontrar recomendaciones, pautas, declaraciones y normas (CCE, 2001; OIT, 2006; Ruggie 2011; Serrano, 2012; Cantú, 2015). Uno de los escritos más importantes que aborda el papel de las empresas en la protección de los derechos humanos fue desarrollado por John Ruggie<sup>1</sup> (2011),

---

<sup>1</sup> John Ruggie (1944-2021) fue profesor de investigación Berthold Beitz en derechos humanos y asuntos internacionales en la Escuela de Gobierno Kennedy de Harvard y profesor afiliado de Estudios Jurídicos Internacionales en la Facultad de Derecho de Harvard. Con formación como politólogo.

quien emitió los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, conocido como Marco Ruggie. En el mismo se establecieron tres pilares generales en cuanto al tratamiento de los derechos humanos: *proteger, respetar, remediar*. En el primero de los casos, estableciendo el deber de los estados en proteger dichos derechos de las violaciones, incluidas las perpetradas por empresas. En el segundo caso, haciendo énfasis en la responsabilidad empresarial de acuerdo con las medidas adoptadas por las empresas para el tratamiento del respeto de los derechos humanos y las acciones tendientes a disminuir el impacto de sus actividades. Por último, en la reparación adecuada e integral de los daños que las violaciones de dichos derechos pudieran generar en las víctimas a través de más y mejores mecanismos de accesos a recursos jurídicos y no jurídicos con tales fines. (Cantú, 2015).

En cuanto a organismos internacionales con competencia en estos temas, se encuentran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional de Normalización (ISO), responsables de establecer diferentes parámetros para conducir la actuación empresarial en materia de derechos humanos. Sin embargo, aunque las recomendaciones no expresan específicas diferenciaciones debido al tipo de organización (salvo en la Declaración Tripartita<sup>2</sup>), se entiende que dicho enfoque se encuentra abocado principalmente a las grandes empresas internacionales y en segundo lugar a las grandes empresas nacionales que lo importan (Vargas Niello, 2006). En este sentido, puede pensarse que la RSE pierde rumbo cuando se la piensa a menor escala. Pero en realidad ¿las pymes son incapaces de actuar responsablemente? ¿Qué limitaciones poseen? Si bien la RSE contempla muchos aspectos, esto considerando el medio ambiente o sus grupos de interés “stakeholders” ¿puede pensarse que existe en ella una parte esencial que debe cumplir toda empresa? Y claramente la respuesta es sí. Los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras además de estar contemplados en la normativa nacional componen una parte

---

Junto con el ex secretario general de la ONU, Kofi Annan, desempeñó un papel fundamental en la fundación del Pacto Global de la ONU en el año 2000, que durante los últimos años se ha convertido en la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo. Se desempeñó como Subsecretario General de Planificación Estratégica de las Naciones Unidas entre 1997 y 2001 y tuvo un papel clave en la redacción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Posteriormente actuó como Representante Especial del Secretario General sobre Empresas y Derechos Humanos de 2005 a 2011, durante el cual fue autor del Marco “Respetar, Proteger y Remediar” de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGP). También fue presidente de Shift, el centro mundial de experiencia para la aplicación de los Principios Rectores. Recuperado de <https://scholar.harvard.edu/john-ruggie/https%3A//scholar.harvard.edu/john-ruggie/bio>

<sup>2</sup> Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Creada desde la OIT en 1977, esta declaración establece orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo a las empresas multinacionales, a los gobiernos y a las organizaciones patronales y de trabajadores y trabajadoras.

esencial en la práctica de responsabilidad empresarial. Pero aun así, cuando se recorta el ámbito de dimensión de la RSE y se lo relaciona con las pequeñas y medianas empresas, el contenido bibliográfico y empírico es muy reducido. Esto es, en primer lugar, dado la falta de conocimiento de dichas prácticas por parte del empresariado, en ocasiones por falta de interés, pero también por falta de recursos (entiéndase conocimientos técnicos, personal capacitado, capital económico, dimensión de la empresa, etc.). Y en segundo lugar, debido a la no integración de los Estados en criterios comunes de medición que puedan servir de guía para activar mecanismos en los que las prácticas responsables puedan verse materializadas (Vargas Niello, 2006; Vives, Peinado-Vara, 2011).

### **Contexto conceptual**

A continuación se disponen los conceptos más relevantes utilizados para la interpretación del trabajo. Comienza con los *derechos humanos fundamentales* y su definición de acuerdo con la OIT. Continúa con la noción de *derechos humanos laborales* desde la perspectiva de Montejo (2008, 2012) y las leyes argentinas que los amparan, luego con la interpretación de *representaciones sociales* (Moscovici 1981, 1986; Banchs 1986, 2000; Abric 1994; Molviñas, 1994; Jodelet 2011; Rateau, & Monaco 2013), y la definición de empresas *Pymes* de acuerdo con la Administración Federal de Ingresos Públicos. A su vez se plantea al término *género* desde la interpretación de la Organización Mundial de la Salud y a la *discriminación laboral* desde la descripción de la Organización Internacional del Trabajo. Finalmente se hace mención al término *Responsabilidad Social Empresaria* de acuerdo con distintos autores (Cafiero, Vives & Peinado-Vara 2010; Ruggie 2011).

#### ***Derechos fundamentales***

Este trabajo aborda los derechos laborales fundamentales, en consecuencia, se entiende que los mismos parten de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. En este sentido, se expresan a continuación los derechos universales que remiten al mundo del trabajo.

#### Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

#### Artículo 24

1. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

#### Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

### ***Derechos humanos laborales***

De acuerdo con la definición de Montejo (2008), los derechos humanos laborales “son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”(p.113). Sin embargo, es importante destacar la distinción que existe entre los derechos humanos laborales, los cuales engloban una extensa lista de derechos, y

los derechos humanos fundamentales en el mundo del trabajo. Estos últimos, son considerados el “núcleo duro” de los derechos laborales y se componen de una lista acotada de derechos, los cuales se entiende que, representan un piso mínimo de respeto que permite el goce de los demás. Además de considerarlos imprescindibles y aplicables en cualquier orden jurídico, independientemente del desarrollo económico y social de la región o estado. Por otra parte, se entiende que, los mismos son derechos facilitadores para la conquista de los demás derechos y sin los cuales dicha conquista sería imposible. (Montejo, 2012)

En consecuencia y tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (2010), los derechos fundamentales que deben respetar y promover todos los Estados miembros de la organización, conforme a la Constitución son:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

De acuerdo con la legislación argentina, el primero de los derechos mencionados se encuentra establecido por la ley de asociaciones sindicales (23.551) y la ley de convenciones colectivas de trabajo (14.250). En el segundo caso, la prohibición del trabajo forzoso está contemplada en la ley 26.364 y el art. 15 de la Constitución Nacional. Según Messina (2018) y de acuerdo con el convenio n° 29 de la OIT, se considera como trabajo forzoso a todo trabajo o servicio que es exigido a una persona bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente. En base a esta definición, siguiendo el análisis del autor, se entiende que existen tres elementos claves en esta tipificación: la imposición, la amenaza y la ausencia de voluntariedad por parte del afectado. En cuanto a los dos últimos derechos en cuestión, podemos establecerlos dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, en primer lugar en el título VIII, sobre la prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente. En este sentido, el art. n° 189 prohíbe al empleador la ocupación de menores de 16 años. Por otra parte, la prohibición de ejercer cualquier tipo de discriminación se encuentra establecida en el art. 17.

## ***Representaciones sociales***

En cuanto al término *representaciones sociales*, en esta investigación, es entendido como las construcciones colectivas que refieren a las opiniones, nociones, ideas, así como también, las actitudes que se conforman entre sujetos sociales. La noción de representación social refiere al contenido (información, ideas, imágenes, opiniones, actitudes) que tejen las personas o sujetos sociales. Se relaciona con una finalidad, también con un trabajo a realizar, pero se la define muchas veces como una relación intersubjetiva o entre sujetos. Se afirma que es la representación que se forma un sujeto de otro sujeto, y esto implica que “no es un duplicado de lo real o de lo ideal, ni la parte subjetiva del objeto ni del sujeto. Es la relación del hombre con las cosas y los demás hombres” (Moñivas, 1994).

También, según Bourdieu, se conciben las representaciones como “construcciones colectivas dinámicas que impactan sobre la conciencia de los individuos produciendo significaciones que se naturalizan y operan, finalmente, al modo de habitus, desde el cual se justifican las prácticas”. En este sentido, cabe pensar que la transformación de las representaciones dependerá de las experiencias y del cambio social. Este cambio emergería de creaciones desde donde puede hacerse posible algo diferente de lo existente<sup>3</sup>.

Por otra parte de las definiciones de representación social una de las más aceptadas por su naturaleza sintética y generalizadora, así como por su poder integrador ha sido la de Denise Jodelet, quien afirma:

El concepto de representación social designa una forma de conocimiento específico, el saber de sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados. En sentido más amplio, designa una forma de pensamiento social. Las representaciones sociales constituyen modalidades de pensamiento práctico orientados hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. En tanto que tales [sic], presentan características específicas a nivel de organización de los contenidos, las operaciones mentales y la lógica. (1986, p. 474).

---

<sup>3</sup> Para referirse a la prácticas de creaciones sociales se podría mencionar la conexión con el término de Imaginarios sociales de Castoriadis (2006).

Asimismo sostiene:

En la representación tenemos el contenido mental concreto de un acto de pensamiento que restituye simbólicamente algo ausente, que aproxima algo lejano. Particularidad importante que garantiza a la representación su aptitud para fusionar percepto y concepto y su carácter de imagen. (Jodelet, 1986, p. 476).

Finalmente, sobre los alcances de este término en torno a su intersección entre el nivel personal-individual y el colectivo –social, en el marco de la producción de sentidos prácticos emergentes de conocimientos, informaciones, experiencias Jodelet sostiene: “La noción de representación social nos sitúa en el punto donde se intersecan lo psicológico y lo social”. Antes que nada concierne a la manera en que nosotros, sujetos sociales, aprehendemos los acontecimientos de la vida diaria, las características de nuestro ambiente, las informaciones que en él circulan, a las personas de nuestro entorno próximo o lejano. En pocas palabras, el conocimiento «espontáneo», «ingenuo» que tanto interesa en la actualidad a las ciencias sociales, ese que habitualmente se denomina conocimiento de sentido común, o bien pensamiento natural, por oposición al pensamiento científico. Este conocimiento se constituye a partir de nuestras experiencias, pero también de las informaciones, conocimientos, y modelos de pensamiento que recibimos y transmitimos a través de la tradición, la educación y la comunicación social. De este modo, este conocimiento es, en muchos aspectos, un conocimiento socialmente elaborado y compartido. [...] En otros términos, se trata [además] de un conocimiento práctico. (Jodelet, 1986, p. 473).

Finalmente, para Moscovici (quien retoma muchos de los planteos clásicos de Durkheim), una representación social es “una modalidad particular de conocimiento cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos”.

Desde ya, las representaciones no son concebidas bajo la figura del espejo mental del mundo exterior:

Aquí y allá existe una tendencia a considerar que las representaciones sociales son reflejo interior de algo exterior, la capa superficial y efímera de algo más profundo y permanente. Mientras que todo apunta a ver en ellas un factor constitutivo de la realidad social, al igual que las partículas y los campos invisibles son un factor constitutivo de la realidad física. (Moscovici y Hewstone, 1986, p.710).

Para Moscovici la teoría de las representaciones sostiene la inexistencia de distinción entre los universos externo e interno, entre lo objetivo y subjetivo, y menos aún entre estímulo y respuesta, tanto en la situación individual como en la grupal (a la cual éstos pertenecen): “El sujeto y el objeto no son fundamentalmente distintos.” (Moscovici, en Abric, 2001).

Retomando estos planteos clásicos y fundamentales en torno a la noción de representaciones sociales pueden sostenerse visiones contemporáneas que actualizan los mismos. Así, de acuerdo con lo planteado por el psicólogo Jean Abric (1994) las representaciones sociales poseen funciones básicas en la dinámica de las relaciones sociales y sus prácticas. Permiten entender y explicar la realidad siendo una condición esencial para la comunicación social. A su vez, conducen los comportamientos y las prácticas de un determinado grupo de individuos, de manera tal que, permiten definir una identidad social y personal. Para la teoría de las representaciones sociales, los valores y conocimientos son compartidos colectivamente, de manera que hacen a la objetivación mediante un proceso donde son posibles los intercambios y la interacción entre individuos. De acuerdo con esta teoría existen dos métodos para la recolección de información acerca del contenido de las representaciones sociales, por un lado, el método interrogativo, del que forman parte las entrevistas, cuestionarios, guías, etc.; y por otro, el método asociativo, en el cual se encuentra la asociación libre y la carta asociativa.

Por otro lado, según Banchs (1986), las representaciones sociales son la forma de conocimiento del sentido común propio de las sociedades modernas. En ella se encuentra la expresión de valores, creencias y opiniones, lo cual resulta de suma utilidad para comprender los símbolos, significados y formas de interpretación en el discurso de un grupo social. La expansión de diversos estudios hizo posible la aplicación de dicha teoría surgida de la psicología social para la investigación de diversas transformaciones y problemáticas, entendiendo que la teoría de las representaciones sociales es completamente flexible y adaptable a diferentes cuestiones de índole social. (Moscovici 1981; Banchs 2000; Jodelet 2011; Rateau, & Monaco, 2013)

### *Pyme: pequeña y mediana empresa*

Por otra parte, la noción de empresas Pymes, según plantea Cardozo, et al (2012), en América Latina no se encuentra totalmente definida, ya que los países difieren entre sí de acuerdo a los elementos o criterios considerados para otorgar dicha categoría. Sin embargo, de acuerdo a su investigación, establece que los países latinoamericanos consideran principalmente como los tres elementos clasificatorios principales, en primer lugar la cantidad de trabajadores y trabajadoras, en segundo lugar el volumen de ventas y en tercer lugar los activos que la empresa posee.

Para esta investigación, se utilizó la definición otorgada por la Administración Federal de Ingresos Públicos a través de su página web<sup>4</sup>. La cual establece que “una PyME es una micro, pequeña o mediana empresa que realiza sus actividades en el país, en alguno de estos sectores: comercial, servicios, comercio, industria o minería o agropecuario”. La misma puede estar formada por varias personas de acuerdo a su actividad y sus ventas totales anuales definen su categoría. No serán consideradas empresas Pymes aquellas que realicen algunas de las siguientes actividades: servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico, servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales, administración pública, defensa y seguridad social obligatoria y servicios relacionados con juegos de azar y apuestas. Pero, para determinar su categoría, el criterio seleccionado en esta investigación es el de personal ocupado, dado que la información sobre la dotación de personal de las empresas es mucho más específica que la que se pudo obtener acerca de los montos totales de ventas anuales.

De acuerdo con el personal ocupado y la categoría AFIP establece los siguientes límites:

Tramo	Actividad				
	Construccion	Servicios	Comercio	Industria y Minería	Agropecuario
Micro	12	7	7	15	5
Pequeña	45	30	35	60	10
Mediana Tramo 1	200	165	125	235	50
Mediana Tramo 2	590	535	345	655	215

<sup>4</sup><https://pymes.afip.gob.ar/estiloAFIP/pymes/ayuda/default.asp>

## ***Género y discriminación laboral***

En este trabajo nos referiremos a género y discriminación laboral a partir de los aportes de la OIT y la Organización Mundial de la Salud. Según la OMS<sup>5</sup> el género:

Se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto. (OMS, 2018)

La OIT define a la discriminación laboral como:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (OIT 1958, p.1)

## ***Sobre DDHH y Empresas y Responsabilidad Social Empresaria (RSE)***

Las actividades empresariales tienen una importante repercusión en los derechos humanos, estas repercusiones pueden ser positivas como brindar servicios para mejorar la calidad de vida o generar empleo, etc. y pueden ser negativas como causantes de explotación de trabajadores y trabajadoras, realizando deforestación y también siendo cómplices de vulneraciones de derechos cometidos por terceros, como los Estados, entre otras.

En consecuencia, a lo largo del s. XX se establecieron distintos paradigmas acerca de las actividades empresariales y sus responsabilidades con el entorno social y ambiental.

---

<sup>5</sup> <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

En este sentido, uno de los escritos más importantes que aborda las responsabilidades empresariales en materia de derechos humanos fue emitido por John Ruggie en el año 2011 y fue conocido como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Estos principios fueron apropiados por la Organización de las Naciones Unidas y establecieron un nuevo mapa de acción para que los Estados miembros conozcan con claridad su deber de proteger los derechos humanos frente a las prácticas empresariales que los pudieran afectar.

Si bien los principios rectores no constituyen un instrumento jurídico, su carácter no es meramente voluntario ya que proteger los derechos humanos frente a los abusos derivados de las actividades comerciales es una expectativa que recae sobre todos los Estados, y en la mayoría de los casos se trata de una obligación jurídica contraída mediante la ratificación de tratados internacionales de derechos humanos con carácter vinculante en los que figuran disposiciones a tal efecto (ONU, 2014 p. 10).

Sin embargo, estos principios también contemplan marcos de aplicación para las empresas, dado que lo mínimo que se espera de todas las empresas es la responsabilidad de respetar los derechos humanos de acuerdo con la legislación de cada Estado, así como también de acuerdo con las reglamentaciones aplicables a las empresas. En este sentido, en las últimas interpretaciones, se entiende que la visión tradicional de la RSE sigue siendo de carácter voluntario en el emprendimiento de actividades filantrópicas que contribuyan a su aceptación social, pero ello no compensa el incumplimiento de sus obligaciones de respetar los derechos humanos. Esta responsabilidad implica que las empresas deben saber acerca de las consecuencias de sus actividades, deben evitar vulneraciones de derechos y deben hacer frente a toda consecuencia existente o potencial. A su vez, los Principios Rectores aclaran que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es independiente de la capacidad o la voluntad del Estado de respetar su obligación de proteger los derechos humanos (ONU, 2014 p.9)

En consecuencia, cuando se hace referencia a los actos responsables de las empresas, es decir a la RSE, se intentan confluir los conceptos trabajados por distintos autores y autoras para articular uno que pueda plasmar la intención de este concepto en el marco de esta investigación. En este sentido, se entiende a la Responsabilidad Social Empresaria como el accionar ético y transparente que garantiza el desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, teniendo particular compromiso con el cumplimiento de los derechos universales. (Cafiero, Vives & Peinado-Vara 2010; Ruggie 2011).

## Capítulo 2

### **Política económica e impacto en la producción y el trabajo de Argentina 2015-2019**

Este segundo capítulo, caracteriza muy sintéticamente el contexto socioeconómico en el cual se encontraban inmersos los trabajadores y las trabajadoras, además de las pymes al momento de la investigación. Por tal motivo, el periodo considerado se condice con el ciclo presidencial 2015-2019. Cabe resaltar que, la incorporación de este tema surgió a partir del resultado de las entrevistas, dado que la coyuntura económica y social del periodo afectó directamente a la situación de las pequeñas y medianas empresas y en consecuencia al sector trabajador. La crisis económica provocó bruscos cambios en los ámbitos laborales afectando la estabilidad y continuidad de miles de puestos de trabajo, como también a las condiciones laborales.

Las elecciones presidenciales del año 2015 posicionaron como presidente electo al empresario Mauricio Macri, representante de la alianza partidaria compuesta por la Propuesta Republicana (PRO), la Unión Cívica Radical (UCR) y la Coalición Cívica, conocida como Cambiemos.

La asunción del nuevo gobierno se presentó con diversos argumentos sobre los cambios necesarios en la esfera económica, social e internacional, lo cual implicó un cambio de rumbo respecto de la gestión anterior, esto a su vez buscó establecer una clara distinción de la lógica política y económica antecesora. Por una parte, la modernización económica y social y la defensa de una política republicana-liberal y por otra, la eliminación del enfrentamiento social con el fin de lograr unidad nacional, conformaron los estandartes de esa nueva política gubernamental. (D'Alesio, 2019)

En cuanto a las políticas económicas, se establecieron bajo lineamientos de corte neoliberal pretendiendo la llegada de inversiones supervisadas por los managers que integraban esa nueva lógica de país con integración a un mercado moderno y globalizado. (Astarita, 2016; Pantaleo, 2018; D`Alesio, 2019)

En consecuencia, las medidas adoptadas se enfocaron en controlar la inflación, garantizar la apertura comercial, la liberalización de los movimientos de capitales y desregulación, dejando de lado las políticas redistributivas y las tendencias a lograr el pleno empleo. De esta manera, dichas políticas produjeron una sustancial devaluación de la moneda, una mayor concentración del ingreso, además de reducciones tanto en presupuestos para

salud, como para la educación y la tecnología. Sumado a lo anterior, se produjo una disminución del gasto social y se incrementaron las tarifas de los servicios públicos. (D'Alesio, 2019).

En este contexto, la situación del sector trabajador conjuntamente con la de las Pymes se vio severamente dañada. En consecuencia y tal como plantea Varela (2017), el año 2016 se vio fuertemente afectado por la caída del salario real, el aumento de las suspensiones (mayoritariamente en el sector industrial) y la caída del empleo. A su vez, el nivel de las asalariadas y asalariados no registrados se mantuvo en promedios significativamente altos. La autora sostiene que si bien el número de conflictos suscitados entre los años 2015 y 2016 no difiere en gran medida, sí existió un marcado ascenso en lo que respecta a la cantidad de huelguistas y la cantidad de días no trabajados. En cuanto al tipo de demandas, las mismas contemplan “conflictos por crisis” es decir que remiten a despidos, pagos adeudados y suspensiones.

En consonancia con lo anterior, la Asociación de Pequeños y Medianos Empresarios (APYME)<sup>6</sup> conmemoraba el día del Empresario Nacional con un escrito que ponía de manifiesto las problemáticas del sector.

En la actualidad el conjunto de las Pymes y el entramado productivo nacional están en riesgo. Éste es un problema de ensayo y error, ante un proyecto de desmantelamiento de los avances logrados por el conjunto de los argentinos durante los últimos años en materia de soberanía económica, reconstrucción productiva y redistribución equitativa tras la crisis de 2001 y 2002.

(..)En nombre de la supuesta “lluvia de inversiones”, vuelve a concretarse una gigantesca transferencia de recursos hacia empresas concentradas y grandes exportadores, junto con el desmantelamiento de la industria local y la subordinación a intereses globales, lo que significa un creciente ajuste contra las Pymes y los trabajadores, desempleo y exclusión social. (APYME 2016, Pág. 2)

En cuanto a los datos estadísticos, según cifras del INDEC, la tasa de desocupación del tercer trimestre de 2016 representaba un 8,5% de la población económicamente activa (PEA)<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> APYME es una entidad empresaria de primer grado, que nuclea a micro, pequeños/as y medianos/as empresarios y empresarias, ya sean industriales, comerciantes, prestadores/as de servicios o cuentapropistas, de cualquier rama o actividad. Fue fundado en 1987 y en base a su trayectoria constituye un importante referente del sector.

<sup>7</sup> La población económicamente activa (PEA) está compuesta por los ocupados/as y los desocupados/as. Este último grupo presiona activamente sobre el mercado laboral en búsqueda de una

mientras que el tercer trimestre de 2017 solo descendió un 0,2% para ubicarse en un 8,3%. En cuanto a los años siguientes, en 2018 durante el mismo periodo la desocupación alcanzó el 9% y para el tercer trimestre de 2019, la misma fue de 9,7% habiendo tenido un pico por sobre las dos cifras durante el trimestre anterior alcanzando el 10,6%.

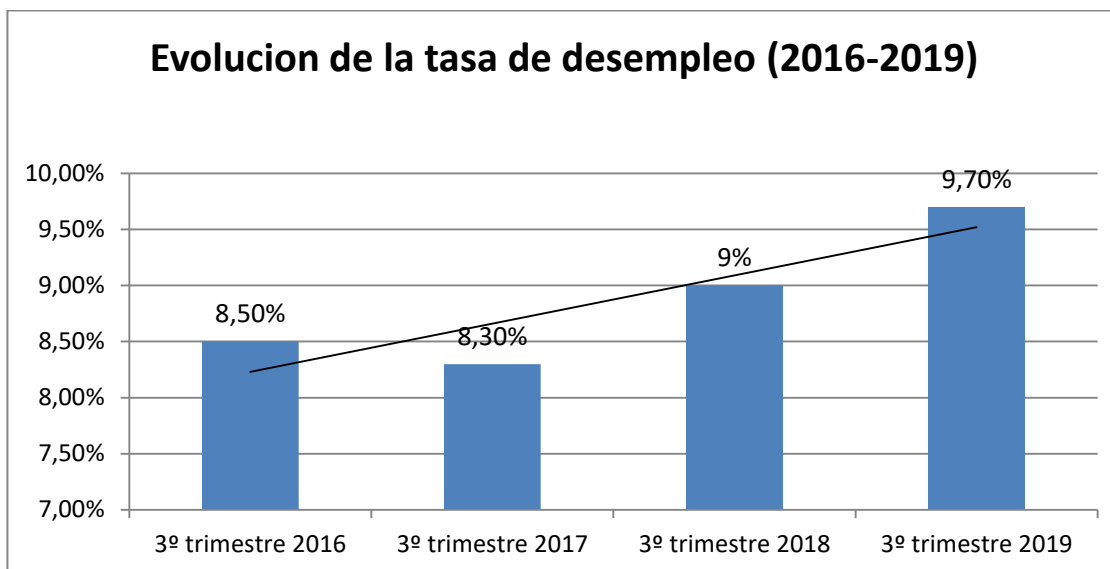


Grafico 1: Fuente elaboración propia en base a datos estadísticos del INDEC.

En cuanto a la situación de las pymes durante el periodo, según los datos analizados por el Centro de Economía Política Argentina (CEPA),<sup>8</sup> considerando los datos arrojados por el INDEC y el Ministerio de Trabajo, entre diciembre de 2015 y mayo de 2019 se cerraron aproximadamente 21.644 pymes que albergaban hasta 100 trabajadoras/es, mientras que durante el mismo periodo se redujeron 146.855 puestos de trabajo en el sector industrial.

Por otra parte, según el informe del tercer trimestre de 2016, publicado por la Fundación Observatorio Pyme (FOP)<sup>9</sup> los principales problemas con los que se enfrentaron

---

ocupación. A fin de tener un indicador sobre la presión global, se suman los ocupados y ocupadas que, si bien tienen un empleo, buscan activamente otro (ocupados/as demandantes). (INDEC 2019, p. 4)

<sup>8</sup> El CEPA se creó en 2012 y está formado por un grupo de académicas/os y profesionales interdisciplinarios (economistas, politólogas y politólogos, sociólogas y sociólogos, abogadas y abogados, entre otras trayectorias), quienes además se encuentran en su mayoría formados en el marco de la Maestría de Economía Política de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Buenos Aires) que dirige desde 2005 el economista e historiador Eduardo Basualdo. Entre los objetivos que menciona el Centro, se destaca la necesidad de intervención en debates económicos complejos a través de la elaboración de rigurosos informes técnicos que permitan una democratización de la comprensión de las disputas político-sociales coyunturales. <https://centrocepa.com.ar/quienes-somos>

<sup>9</sup> La Fundación Observatorio PyME es una entidad sin fines de lucro, fundada por la Università di Bologna, la Organización Techint y la Unión Industrial Argentina a fines de 2004, con el objetivo de promover la valorización cultural del rol de las pequeñas y medianas empresas en la sociedad, la investigación microeconómica aplicada y las políticas públicas de apoyo al desarrollo productivo. Bajo el lema "Información e

las pymes fueron, en primer lugar, la caída de las ventas lo cual podría explicarse, en parte, debido a la caída del salario real y por lo tanto del nivel de demanda, en segundo lugar el retraso de los pagos de los clientes y por último el aumento de los costos salariales. Aunque por otra parte, el aumento tarifario sumado a la apertura de las importaciones también tuvo un impacto negativo significativo en ellas. (Gasparini, C., & Ottone, L., 2018).

En consecuencia, la situación de crisis atravesada por el sector concluyó en la necesidad de declarar la emergencia pyme. Por su parte, la Confederación General Empresaria de la República Argentina (CGERA)<sup>10</sup> y la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME)<sup>11</sup> contribuyeron a la sanción de la ley n° 27.264 del Programa de recuperación productiva, conocida como la ley pyme. La misma contemplaba un trato especial para dichas empresas en cuanto a los estándares y disposiciones impositivas.

Como consecuencia de la crisis atravesada en el país, en el año 2017 hubo una notable reducción de pequeñas y medianas empresas, lo que a su vez significó la pérdida de miles de puestos de trabajo. De acuerdo con el informe emitido por el CEPA, en junio de ese año la desaparición de empresas debido a la caída del consumo, el aumento tarifario y a la apertura de las importaciones se encontró liderada por empresas constituidas por una planta menor a 100 trabajadores y trabajadoras, lo que a su vez implicó un mayor grado de concentración empresarial, menos empresas y de mayor tamaño.

Nuevamente el año 2018 se vio severamente marcado por la crisis económica y la recesión. La devaluación, el aumento de los costos, la caída de las ventas y la falta de financiamiento, fueron los principales problemas de las pymes durante ese año según el informe del 3° trimestre realizado por la FOP. A su vez, según el mismo informe, la ocupación en la industria cayó un 2,3% respecto del mismo periodo en el año anterior y la pérdida del nivel adquisitivo fue un efecto directo de la devaluación sobre el sector trabajador. En síntesis, el año 2018 estuvo caracterizado por una gran inestabilidad social, política y económica.

---

Ideas para la Acción”, la Fundación continúa la labor iniciada por el Observatorio Pyme en 1996, fundado por el Ing. Roberto Rocca. PyME, F. O. (2016).

<sup>10</sup> CGERA se fundó el 4 de octubre del 2007, la misma agrupa más de 40 cámaras sectoriales con representación de todo el país a través de federaciones, asociaciones y cámaras provinciales.

<sup>11</sup> La Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) es una entidad nacional que reúne a 1.491 federaciones, cámaras, centros y uniones industriales de todo el país, agrupando a más de 600 mil pymes que emplean a 4.200.000 trabajadores registrados. <http://www.redcame.org.ar/seccion/mision>

Finalmente llegó el año 2019 arrastrando una severa crisis económica que a su vez implicaba también una crisis social. La incertidumbre de las próximas elecciones caldeaban los ánimos de la sociedad, ya nadie quería hablar de política, daba la impresión de estar al borde del abismo. El aumento de la pobreza junto al aumento del desempleo era moneda corriente. Escuchar sobre plantas cerradas y despidos ya no era una novedad. El nuevo año seguía enmarcado bajo las “recomendaciones” del F.M.I luego de la firma de un nuevo préstamo *stand-by* en el año 2018, las mismas medidas impopulares camufladas en las “necesarias” reformas estructurales. A pesar de la duda de algunos, Macri culminó su mandato en diciembre de 2019, dejando un país en plena recesión y con un significativo deterioro social. (Feliz, Katz 2016; Varela 2017; Pantaleo 2018; D`alesio 2019; Cholvis, Lazarte 2020).

## Capítulo 3

### Sobre los trabajadores entrevistados

Tal como se ha mencionado en la introducción, en este primer apartado del tercer capítulo se presenta a cada una de las personas entrevistadas de acuerdo con las características sociodemográficas consideradas pertinentes para la investigación: sexo, edad, nivel de escolaridad, área de trabajo, categoría y tiempo de antigüedad en el cargo.

La finalidad de este segmento, además de otorgarle identidad a los entrevistados, es exponer datos importantes para el desarrollo de la investigación. Quienes forman parte del objeto de investigación pertenecen a la industria pyme del sector productivo metalúrgico de la zona sur de Bs As, concentrados en tres empresas que catalogamos como A, B y C para distinguirlas en los relatos. (Empresa A, Florencio Varela; empresas B y C, Berazategui). En cuanto a las mismas, de acuerdo con la definición de AFIP sobre el personal ocupado, dos de ellas pertenecen a la categoría *pequeña empresa* con una dotación de 50 a 60 personas empleadas y una a *mediana empresa* de tramo 1<sup>12</sup>, con una dotación aproximada de 70 personas empleadas. Por otra parte, el total de los entrevistados son hombres, se encuentran representados por y están afiliados a la Unión Obrera Metalúrgica, mientras que cinco de ellos son representantes sindicales, ejerciendo el cargo de delegados sindicales en sus respectivos lugares de trabajo.

La primera entrevista fue con Lucas<sup>13</sup>. Tiene 40 años, está casado y tiene dos hijos. Trabaja en una empresa ubicada en Florencio Varela desde hace 17 años. En cuanto a las categorías, es oficial múltiple, la máxima categoría que existe dentro del convenio colectivo de la Unión Obrera Metalúrgica para el tipo de empresa en la que se desempeña. De acuerdo con su relato, en el inicio de su participación en la empresa no poseía conocimiento previo alguno de las actividades que ahí se desarrollaban y tampoco contaba con formación técnica. Fueron sus compañeros quienes lo capacitaron y a partir de ello pudo progresar en la fábrica. Actualmente ocupa un lugar en el área de matricería.

---

<sup>12</sup> Ver cuadro página nº 20

<sup>13</sup> De acuerdo con el criterio de confidencialidad, los nombres utilizados en esta investigación son ficticios.

El segundo entrevistado se desempeña en una fábrica ubicada en Berazategui. Él es Fabián, tiene 50 años, posee una antigüedad de 8 años y es delegado sindical. En sus inicios comenta que la empresa no se encontraba vinculada con el sindicato, motivo por el cual había irregularidades que no podían solucionar. Junto a otros compañeros, se propusieron conseguir representación gremial. Al momento de la entrevista se encuentra ejerciendo su cargo de delegado sindical por tercera vez y su categoría es la de operario especializado múltiple. Por otra parte, Fabián sostiene que si bien fue un motivo personal lo que lo impulsó a ser delegado, con el tiempo fue entendiendo la relevancia de su función y la importancia que tienen los gremios para la defensa de los derechos laborales. En la misma línea considera que las capacitaciones a los delegados y delegadas son fundamentales ya que forman parte de las herramientas necesarias para cumplir efectivamente con su rol.

El tercer entrevistado, Fernando, también delegado sindical y perteneciente a la misma empresa, es quien tiene la menor antigüedad con 6 años en la organización y es el único de los entrevistados que posee formación terciaria. A su vez, es el más joven, tiene 25 años. Contrariamente a los demás entrevistados, Fernando entiende que su lugar en la empresa se debe a su formación terciaria. En cuanto a las categorías, es operario especializado múltiple.

El cuarto entrevistado, Mauro, tiene 37 años y una antigüedad de 8 años, está casado y tiene una hija. Trabaja en una empresa también ubicada en Berazategui, actualmente se encuentra ejerciendo el cargo de delegado sindical. Su categoría es la de oficial múltiple. Una de las cosas interesantes de su relato fue la manera en que logró llegar a la máxima categoría en su trabajo. Nuevamente, motivos personales dieron lugar a tomar en consideración la intervención política a través de la representación sindical. Mauro sostiene que el acercamiento al sindicato y las intenciones de instruirse acerca de sus derechos le posibilitaron acceder a mejoras en las condiciones laborales y a conseguir ascensos de categorías para todos los trabajadores de la planta. Menciona también un accidente sufrido antes de lograr adherir la empresa al sindicato debido a las fallencias edilicias de la organización.

El quinto entrevistado, Gabriel, tiene 35 años y también ejerce el cargo de delegado sindical. Al momento de la entrevista se encontraba a punto de cumplir cinco años de antigüedad. Por otra parte, su tarea se desarrolla en el área de soldadura, con la categoría de oficial.

El último de los entrevistados para este trabajo fue Gustavo. Él está casado y tiene dos hijas. Desarrolla su actividad como operario especializado en el área de depósito, cuenta con una antigüedad de 17 años en la empresa y actualmente ejerce el cargo de delegado sindical.

A partir de los relatos de los entrevistados, la formación profesional no parece ser una característica importante, sólo uno de ellos posee formación terciaria, (teniendo en cuenta que, según los entrevistados, por lo general las antigüedades mínimas en este tipo de empresas pyme rondan los 10 años y en muchos casos quienes tienen esa antigüedad no han concluido el secundario). Los mismos sostienen que esta situación se produce debido a que la formación profesional no era una característica importante cuando se integraron en la empresa. Cabe destacar que dos de los entrevistados poseen 17 años de antigüedad. Cabría pensar que existe un cambio de paradigma en cuanto a la formación y la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo similar, ya que en el caso del más joven de los entrevistados esta visión es totalmente distinta.

Por otra parte, tampoco puede decirse que la categoría ocupada está directamente relacionada con la antigüedad. Según lo mencionado por los entrevistados los ascensos de categorías se dan de acuerdo a las competencias adquiridas para distintos tipos de tareas. En el título II cap. 1 del convenio colectivo de trabajo N° 260/75 (Unión Obrera Metalúrgica), las categorías generales para las distintas ramas y especialidades son:

- Oficial múltiple
- Oficial
- Medio oficial
- Operario especializado múltiple
- Operario especializado
- Operario calificado
- Operario
- Peón

De acuerdo con el art. n° 10 de dicho convenio colectivo sectorial, las pruebas para los ascensos de categoría, pueden realizarse por todo el personal dentro de las distintas categorías especificadas en la industria. Previa solicitud podrán rendir entre los meses de abril y octubre. En el caso de que no existieran vacantes para el puesto solicitado y aprobado, la empresa debe pagar al trabajador o la trabajadora un adicional establecido por falta de vacante.

Otro aspecto importante a destacar, es que al menos en estas tres empresas, según lo recuperado de las entrevistas, casi la totalidad de puestos de trabajo se encuentran

desempeñados por hombres, motivo también por el cual las entrevistas que se han podido concretar han coincidido en su totalidad con trabajadores de sexo masculino.

### **Dimensiones de las representaciones sociales indagadas**

Este segundo apartado del tercer capítulo, aborda nociones, perspectivas y experiencias de los trabajadores entrevistados respecto de sus derechos fundamentales en los ámbitos de trabajo. En este sentido, se mencionan las principales nociones adjudicadas a los derechos humanos, considerando también la relación que estos últimos tienen con el mundo del trabajo. A su vez, se realiza un recorrido sobre el derecho fundamental que pregona por la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, de acuerdo con las experiencias de los trabajadores entrevistados, en sus lugares de trabajo. Por último, se da cuenta acerca de la estructura de los puestos de trabajo y criterios de selección de las organizaciones. Por otra parte, expone las modalidades que puede adquirir la discriminación, además de abordar casos de violencia laboral.

#### ***Los derechos humanos desde la perspectiva de los entrevistados***

En esta parte de la producción del trabajo, se pretendió en primer lugar, establecer métodos asociativos (Abrić, 1994) a través de los cuales los entrevistados pudieran expresar a partir de diferentes conceptos, los términos, adjetivos y expresiones lo más espontáneas posibles, para conocer así los principales significados otorgados por los entrevistados a cada uno de los temas trabajados.

Para abordar las concepciones acerca de lo considerado como un derecho humano y en consecuencia lo que representa el término “derechos humanos”, se les pidió a los entrevistados que dieran una definición y la relación que podían establecer con el mundo del trabajo.

Tal como se ha planteado con anterioridad, los derechos humanos engloban un conjunto de conceptos y características muy amplias. En consecuencia, el hecho de establecer un concepto medianamente acotado y específico resulta un tanto complejo, incluso cuando el encuadramiento normativo compone parte de la respuesta.

“Los derechos humanos, creo que son el respeto mutuo hacia la otra persona, la democracia, el no abuso de autoridad y eso... el respeto mutuo de las personas”. *Lucas (40), operario. Empresa A (20/11/19)*.

“A ver... qué se yo, es muy amplio. Son las condiciones que necesita o tiene que tener la persona para poder vivir. Este... no sé. Pero bueno son las condiciones básicas o los instrumentos para que una persona pueda vivir dentro de una sociedad, dentro de un sistema. Sí, se puede llevar a lo que es el ámbito laboral. Depende de las condiciones de trabajo de cada industria, de cada empresa. Tenemos muchos ejemplos de lo que es el trabajo rural, en la zona del norte, de Salta, de Jujuy, de Tucumán, donde muchas veces vemos que no se respetan las condiciones básicas para una persona, mucho menos un derecho laboral”. *Gabriel (35), operario y delegado sindical. Empresa B, (30/01/20)*.

“Bueno, como concepto, bueno creo que son por ahí los valores básicos que tenés que tener como para ser pares a la otra persona. Respeto, solidaridad también podría llegar a ser. También tener la mirada de lo que es el otro, ponerte en el lugar del otro. A grandes rasgos ¿no? Dentro del mundo de trabajo se encuentran muy relacionados, muy relacionados. (...) Antes los trabajadores trabajaban, se les cortaba un brazo o una pierna y tenían que seguir trabajando, algún compañero moría y tenían que seguir trabajando... Trabajaban 18hs, no comían. Creo que desde ahí comenzó a trazarse la línea de los derechos humanos laborales, cuando se empezaron a formar las primeras mutuales, las primeras organizaciones, fueron los inmigrantes”. *Fernando (25), operario y delegado sindical. Empresa B, (05/12/19)*.

“Son los derechos del ser humano, todos nacemos con derechos, conquistas que se lograron para tener esto. A nosotros nos encierra la ley de contrato de trabajo, donde está la ART, nuestro seguro de vida, vacaciones, donde están todos los derechos que tienen los trabajadores. Pero yo te doy un ejemplo: una represión, una represión ante personas que van a pedir justicia... los representan los “derechos humanos” ¿no? Y la misma represión ante los trabajadores ¿vos decís que tiene la misma fuerza? No tienen el mismo peso”. *Mauro (37), operario y delegado sindical. Empresa C, (08/01/20)*.

En primera instancia, la amplitud del término causó en los entrevistados un estado de confusión que derivó principalmente a categorizarlos como innatos, propios de la naturaleza humana, sin ninguna otra distinción. Por otra parte, en cuanto al plano laboral, la principal asociación derivó en el derecho a condiciones dignas de trabajo y el respeto entre las personas. A su vez, algunos de los entrevistados, englobaron a los derechos humanos y los

derechos laborales en jerarquías diferentes, entendiendo que a los derechos innatos, que no se relacionan con el trabajo, naturalmente se les otorga mayor relevancia.

### ***Sobre la libertad sindical y la negociación colectiva***

Este segmento se enfocó principalmente en las nociones, concepciones y experiencias que poseen los trabajadores entrevistados acerca del convenio colectivo de su actividad y en consecuencia de sus derechos sindicales.

Basándonos en la normativa nacional, la libertad sindical tiene raigambre constitucional, ya que se encuentra amparado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, a su vez se ratifica en la ley de asociaciones sindicales n° 23.551 y a nivel internacional en los convenios n°87 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) y n°98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva) de la OIT, de los cuales se recuperan los siguientes contenidos generales:

<b>Contenido</b>	<b>convenio n° 87</b>	<b>convenio n° 98</b>
Constituir organizaciones	Art. 2	
Libre afiliación.	Art. 2	
Redactar estatutos, reglamentos administrativos y programas de acción.	Art. 3	
No sujeción a disolución o suspensión por vía administrativa.	Art. 4	
Constituir federaciones, confederaciones y afiliación a organizaciones internacionales de trabajadoras/es	Art. 5	
Protección en el empleo.		Art. 1
Protección contra toda discriminación.		Art.1
Protección contra la injerencia.	Art. 3	Art. 2
Protección al libre ejercicio del derecho de sindicalización.	Art. 11	
Fomento y estímulo de la negociación voluntaria entre empleadoras/es y trabajadoras/es		Art. 4
Legislación podrá determinar la no sindicalización de fuerzas armadas y policiales	Art. 9	Art. 5

Por otra parte, tal como lo establece Grisolia (2011), la libertad sindical se encuentra conformada por un conjunto de derechos y garantías que de acuerdo con sus funciones actúan como principio constitucional y legal tanto a nivel individual como colectivo.

En el plano individual, de acuerdo con el art. n° 4 de la ley de asociaciones sindicales, los trabajadores y trabajadoras poseen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

En cuanto al plano colectivo, entre otras facultades, se encuentra la organización autónoma de la entidad sindical con independencia de la intervención estatal y/o patronal y la redacción de estatutos y reglamentos congruentes con las pautas legales de aplicación. Por otra parte, tales entidades tienen derecho a ejercer su gobierno, administración y procesos electorales sin obstáculos y/o interferencias provenientes del Estado, organizaciones patronales u organizaciones políticas.

Por otra parte, en cuanto a la negociación colectiva puede decirse que la misma en el derecho colectivo pretende equilibrar el poder de negociación de las partes.

La negociación colectiva tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos de trabajo, fuente autónoma del derecho del trabajo. La negociación sectorial ha sido reconocida como derecho humano en los siguientes documentos:

Declaración Universal de Derechos Humanos: Art.23;

Pacto de Derechos Civiles y Políticos. Art.22;

Pacto de Derechos Económicos, sociales y culturales: art.8

Pacto de San José de Costa Rica: art.26;

Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA): art.43. (Grisolia, 2011, p.601)

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, las entrevistas pretenden vislumbrar si se ejercen dichos derechos y cómo, desde las perspectivas y experiencias de los trabajadores entrevistados. En base a ello, las preguntas retomaron la existencia o no de organizaciones sindicales, la participación de los trabajadores y trabajadoras, las experiencias personales con el sindicato y, por último, la injerencia del Ministerio de Trabajo en los conflictos laborales.

En líneas generales, podríamos decir que, la existencia de organizaciones sindicales que actúen ante el menoscabo de derechos fundamentales, aparece en los relatos de los entrevistados como una necesidad. De manera que puede identificarse un fuerte sentido hacia la unidad y la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras para la defensa de sus intereses.

“Es una forma de representar y defender los derechos de los trabajadores, la fuente laboral, que se cumpla lo básico e indispensable dentro de una fábrica. Creo que es la mejor representación legal y genuina de un trabajador”. *Gabriel (35), operario y delegado sindical. Empresa B, (30/01/20).*

“Vos me haces una pregunta... ¿Qué opino del gremio? En si, es necesario, muy necesario, muy necesario es. Si no hubiera gremio hoy todos cobrarían dos mangos, no habría leyes”. *Mauro (37), operario y delegado sindical. Empresa C, (08/01/20).*

“Gracias a Dios que hoy tenemos un gremio porque con los tiempos que estamos, seríamos muchos menos los que estamos trabajando...” *Fabián (50), operario y delegado sindical. Empresa B (26/11/19).*

“Algunos lo ponen en la balanza, pero yo sé que gracias a Dios a mí el sindicato me benefició. Yo cuando entré a la fábrica hacía muchas tareas, no tenía categoría, era un número yo ahí. Cuando entró el sindicato me pusieron la categoría que me tenían que poner, tuve aumento de sueldo, me empezaron a pagar presentismo. Me permitían estudiar, cuando no había sindicato ni se me ocurría ir a pedir el permiso para estudiar”. *Fernando (25), operario y delegado sindical. Empresa B, (05/12/19).*

Sin embargo, el acceso a la participación en la vida sindical en muchas ocasiones sufre vulneraciones que afectan los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, y por lo general son ejercidas por parte de los representantes patronales. Los siguientes fragmentos de las entrevistas reflejan las dificultades y las vulnerabilidades a las que se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras a la hora de adherirse a un sindicato, elegir representantes sindicales o participar de asambleas.

“A los dueños no les gusta, paramos, paramos una hora. Nosotros subimos al comedor y estamos una hora, hora y media parados ahí sin hacer nada, todas las máquinas apagadas y estamos ahí preguntando, debatiendo. Muchos no dicen nada por miedo, tampoco mucho no

podes hablar porque los que hablan son los delegados. Vos tampoco te podes desbocar o algo porque ya sabes tu fin, si vos delante de todos decís hay que parar o hay que hacer algo, porque los patrones ya saben. Había un compañero, que se yo..., hace tiempo ya, se paró en la asamblea "vamos a pararles a estos... Esto ya no da para más..." y creo que tardó dos/tres meses y lo echaron a la mierda. Entonces vos no podes agarrar y expresarte libremente porque ellos (*delegados/as*) tienen el amparo gremial que ellos tranquilamente pueden decir lo que se les canta ahí e ir a increpar al dueño y nos los pueden echar porque ellos tienen todo el sindicato y todo el aval y las indemnizaciones dobles o triples que ellos tienen por ser delegados". *Lucas (40), operario. Empresa A (20/11/19)*.

El fragmento anterior relata una situación ocurrida durante una asamblea realizada dentro del predio de una de las empresas, el miedo a perder el lugar de trabajo cohibe la voluntad participativa y de opinión de quienes no son representantes sindicales. En congruencia con ello, los siguientes relatos recuerdan las sensaciones percibidas por sus compañeros/compañeras y las represalias patronales ante reclamos laborales cuando aún los trabajadores y trabajadoras no se encontraban afiliados al sindicato y no contaban con representantes gremiales, en este caso en otra de las organizaciones.

"Yo cuando entre había un montón de injusticias e irregularidades, se evadían un montón de derechos. Se pagaban horas extras en negro, se excedían de las horas que se tenían que trabajar. No daban categoría, no había aumento de sueldo. A la hora de reclamar sentía mucho miedo por parte de la gente, hacía los empleadores y los supervisores. Había mucho temor al despido. En su momento yo me daba cuenta que había un montón de cosas que estaban mal. Recuerdo que Fabián fue uno de los pioneros que quiso meter el sindicato ahí adentro, había otro muchacho más que se dio cuenta en uno de los recibos de sueldo que no pagaban antigüedad. Te hacían figurar la antigüedad pero cuando vos ibas a cobrarla no te la figuraban. Vos imagínate que había personas que tenían veinte años ahí. Mucho dinero que se estaba llevando la empresa en el bolsillo. (...) el muchacho que se dio cuenta lo del recibo de sueldo y cuando fue a reclamar lo echaron, quedó fuera de la fábrica. Cuando vos reclamabas algo estabas fuera. Parece de película, pero es así. Después vos vas conociendo otros delegados y pasa en todos lados, es así. Ellos tienen un plan sistemático muy bien armado, saben a qué juegan". *Fernando (25), operario y delegado sindical. Empresa B, (05/12/19)*.

"Al meter nosotros el sindicato... ahí había muchas cosas irregulares. No te pagaban antigüedad, no tenías categoría, eran todos operarios, había un manoseo tremendo. La patronal se quedaba con todos tus derechos. Me acuerdo la primera vez que conseguimos categoría,

eran algo de treinta y dos categorías que sacamos así de una. Los compañeros agradecidos, ahí pudimos ver que había servido lo que habíamos pasado como delegados”. *Fabián (50), operario y delegado sindical. Empresa B (26/11/19)*.

En consecuencia, las situaciones padecidas por los trabajadores y trabajadoras radicaron en la necesidad de articular mecanismos que hicieran posible su afiliación al sindicato para poder defender sus derechos de los abusos patronales. Sin embargo, también contó con diferentes impedimentos proporcionadas por representantes empresariales.

“Cuando le llega la carta documento a la empresa de que se iba a elegir delegado, terminamos los tres en la calle. Así de la nada nos mandaron telegrama, a mí a las ocho me suben a la oficina, me preguntaron si yo me había postulado. Yo le dije que no sabía de lo que me estaban hablando, porque era como un secreto, porque ahí todos los que quisieron ser delegados o quisieron meter el sindicato terminaban afuera. Sabía que me arriesgaba, pero también sabía que desde que me volví de Brasil mis horas ahí adentro estaban contadas, por haber decidido volver antes. Pensé “bueno esta es una oportunidad para que no me echen por lo menos quedarme un tiempo más”. Y bueno se hizo presente el sindicato, se tomó una medida, no nos quisieron tomar. Se hizo una medida colectiva afuera para que nos reincorporen, se prendió fuego, todo lo demás. Esto fue a las diez de la mañana que estuvimos en el Ministerio de Trabajo, a la una de la tarde ya estábamos trabajando de vuelta, gracias al sindicato. Así que bueno, nos incorporaron de vuelta. Éramos cuatro, en realidad éramos tres para ser delegados pero echaron a uno más, no sé por qué. También lo reincorporaron y el compañero ése trabajó una semana, dos, lo arreglaron y se fue. Y nosotros los tres que decidimos ser delegados, nos mantuvimos firmes”. *Fabián (50), operario y delegado sindical. Empresa B (26/11/19)*.

Las dificultades en relación a la representación gremial es algo que se repite en otra de las empresas pyme, lo cual se encuentra reflejado en el siguiente fragmento:

“Yo cuando entré no había delegados. No había delegados porque la empresa te presionaba para que no hubiera delegados. Tardamos un montón en conseguir, tardamos como dos años en conseguirlo. Tuvimos que hacer elecciones fuera de la empresa porque no dejaban entrar al gremio”. *Mauro (37), operario y delegado sindical. Empresa C, (08/01/20)*.

Se indagó también acerca de los motivos principales por los que se realizan asambleas de trabajadores y trabajadoras en los espacios laborales y lo que sucede en ellas. Sin embargo,

tal como lo planteamos en el capítulo dos, en todos los relatos la situación de crisis durante el periodo fue el motivo principal por el cual se suscitaron los últimos conflictos y por lo tanto las últimas asambleas. A su vez, los relatos de quienes son delegados permiten identificar las distintas estrategias utilizadas para evitar los despidos o el cierre de la fábrica. Cabe destacar que, en las tres empresas, entre los años 2018 y 2019 se suspendieron trabajadores/trabajadoras.

“Se hace asambleas seguidas, todo el tiempo. Por mal, porque no hay trabajo, porque amenazan de que van a echar gente. Ahora, actualmente estamos suspendidos jueves y viernes, no trabajamos por falta de trabajo. Por ese motivo o porque la quincena te la pagan en cinco veces, te depositan cinco mil, dos mil, te van dando, a lo que ellos quieren inventar una crisis que no existe. Una crisis tenés que tener tres o cuatro años para atrás, no vender nada, los balances negativos, todo. Y hasta hace dos, tres meses había un depósito que estaba lleno de tuercas, bulones y arandelas y ahora no hay más nada. Y no se explica dónde se fue todo eso, vos vas a comprar un buloncito chiquitito y está arriba de los sesenta pesos”. *Lucas (40), operario. Empresa A, (20/11/19).*

“¡Uh! Las últimas fueron las más tristes para mí. Porqué la última, última asamblea que hicimos fue decidir si entrabamos en la suspensión o si cerraba la planta. Fue horrible. Fue en mayo, en abril ya veníamos viendo cómo se armaba todo. Tuvimos una reunión semanas antes con los dueños, el dueño nos llama a nosotros pidiendo una reunión y nosotros le dijimos “bueno anda al gremio que nos vamos a juntar ahí con el secretario general”. Llegó el tipo y dijo: “muchachos ya no puedo más, voy a cerrar” como un kiosco. No tenía ni un papel, nosotros lo empezamos a correr, “el preventivo de crisis no lo presentas, no tenés nada que avale que vas a quebrar”. (..) Anteriormente hicimos asambleas explicando, porque primero se habían ido tres compañeros con un acuerdo con la empresa, con un retiro voluntario que levantó la empresa. Les hablamos, les hablamos un montón, le decíamos “no seas boludo, no te vayas que afuera no hay laburo, está todo parado”. Nosotros sabíamos que querían cerrar pero no queríamos decir nada, necesitábamos que se queden todos juntos. Les decíamos “muchachos si mañana quieren cerrar ninguno va conseguir laburo, somos todas personas grandes”. Hasta que los convencimos en la última asamblea les dijimos, dijeron esto, quieren cerrar pero nosotros conseguimos una suspensión. Laburamos dos días y tres estábamos suspendidos. (..) Así estuvimos seis meses”. *Mauro (37), operario y delegado sindical. Empresa C, (08/01/20).*

## ***La representación sindical como mecanismo de defensa***

De acuerdo con Sánchez & Rodríguez (2001) la libertad sindical además de representar un derecho humano fundamental, constituye una herramienta clave en virtud del reconocimiento y el ejercicio de todos los derechos laborales, entendiendo que a través de él se afirman, se demandan y se defienden todos los derechos fundamentales de las personas.

Considerando que la mayoría de los entrevistados son delegados (de empresas pymes del sector metalúrgico), retomamos las experiencias personales que los acercaron a la acción política y sus perspectivas respecto del ejercicio como representantes sindicales.

“Unos compañeros estaban tramando meter el sindicato, iban a elegir tres delegados, uno de esos tres faltó y me preguntaron a mi si quería ser delegado y dije que sí, que no tenía ningún problema. (...) se puso una fecha de elección, la fábrica presentó una lista y nosotros tres hicimos una lista, recuerdo que eran algo de cuarenta/cincuenta personas, cada veinte compañeros tiene que haber un delegado (...) y bueno ahí arranca”. *Fabián (50), operario y delegado sindical. Empresa B (26/11/19)*.

(...) En su momento los otros dos compañeros de Fabián se corrompieron por la empresa, hubo corrupción. Lamentablemente eso siempre está en todos lados. Lamentablemente hay personas que se dejan corromper. Por suerte muchos se dieron cuenta, se abrieron las listas y él ganó por afano. Mucha diferencia, cerca del 80%. Él es un buen tipo, le pueden ofrecer toda la plata del mundo y no se va a vender. Es más, él perdió mucho por ayudar a sus compañeros. Bueno después, en su momento faltaba un delegado más. Yo era mucho de hablar en las asambleas y me daba cuenta de que estaban haciendo bien las cosas, siempre lo defendí. Empezó a cambiar un poco mi mirada, me gustaba mucho la política, hablar, participar, no me gustan las injusticias y bueno también aparte, una cosa que me motivó de la empresa fue Fabián, él tiene una visión y una perspectiva que muy pocos la tienen. Puede ser que me contagié, él me pidió que sea delegado porque necesitaba una persona joven, entiende que se asoma un cambio generacional. Yo le había dicho que no, que lo apoyaba siempre. Pero estudiaba y más el trabajo no me daba el tiempo. Hasta que bueno, hubo un momento que vi muchas injusticias y dije: “no, yo tengo que hacer algo”. Y un día me dijo “necesito que me ayudes” y como yo tengo palabra me postulé. Ahora estamos en un montón de proyectos para llevar adelante. Me gusta involucrarme. (...) yo digo que hay sindicalistas buenos pero también no los hay y por ahí se generaliza todo. Igual yo lo que siempre digo es que lo mejor que tienen los sindicatos son los delegados. Porque la verdad no

reciben un mango, y es la verdad que no reciben un mango. Vos para ser delegado tenés que dar más que recibir y lo tenés que tener bien en claro, vas a perder económicamente, eso olvidate. Es todo solidario, más que solidario bueno... Yo lo entendí después, es que vos tenés que entender que con la solidaridad vos podés ayudar a una persona, pero vos metiéndote en la política podés cambiar realidades y eso lo tenés que tener en claro”. *Fernando (25), operario y delegado sindical. Empresa B, (05/12/19).*

“(..) Saturado le digo al dueño: “mirá no voy a cambiar más moldes si no me das la categoría, la que me corresponde que es oficial”. Me dice: “bueno, la UOM dice acá en el convenio que tenés que hacer una prueba para ser oficial”. Hablo con el delegado de ese momento y le digo: “che, me van a tomar una prueba”. Me toman una prueba de 13 preguntas de las cuales contesto 11 bien. Una no la sabía y la otra se la explico con la máquina, se hace así, así. La persona que vino de afuera me toma la prueba, perfecto. “¿Cómo lo viste?” le pregunto. No, perfecto me dice, de 10. Ese día hablo con el gerente y la de *recursos*. Después la vemos y te decimos, me dice. Al otro día me dice: “ sí, vas a tener tu categoría”. Y yo dije “ah listo, ya está”. Yo re contento de tener la categoría por la que tanto había luchado. Y cuando voy a cobrar la quincena esa me aparece en el recibo *especializado*. Yo pasaba a oficial y me pasaron a especializado. Le digo: “¿me estas cargando? si me lo dijiste”. “No, es eso lo que te corresponde porque en realidad en una te equivocaste (...)”. Listo, salí volado, salí volado, salí volado (gestos de locura) me quede mal, enojado, no quería hacer nada. No sabía qué carajo hacer, si pedir licencia, viste cuando te empieza a volar la cabeza. Hablo con el delegado y le digo: “¿querés que te haga la gamba?” y me dice: “no, yo voy a renunciar”, y lo torture un mes creo y nos postulamos como delegados. Yo creo que desde ahí hubo un cambio, él necesitaba de mí y yo de él. Hicimos muchas cosas buenas. A la primera semana y al mes de delegado echaron un compañero. (..) Un mes estuvimos, le parábamos la planta todos los días a las 10 de la mañana, yo lo veía mal a pesar de todo el quilombo que estábamos haciendo, lo veía afuera. Y dijimos si no va entrar nosotros vamos a seguir con las asambleas y bueno lo terminaron reincorporando, esa fue una de las cosas buenas. Al tiempo, conseguimos las categorías que tanto nos costó a todos. Tenían dos categorías (...) yo siempre tuve un pensamiento medio zurdo, yo creo que uno a veces nace con esto (ríe y muestra gestos de fortaleza) porque hay un montón de cosas que te molestan”. *Mauro (37), operario y delegado sindical. Empresa C, (08/01/20).*

Se observa en estas entrevistas como se fueron dando circunstancias y trayectorias que llevaron a estos trabajadores a adoptar el rol de delegados sindicales en el espacio de trabajo: situaciones laborales vividas como injustas, empatía con compañeros/compañeras de trabajo,

necesidad de recambio generacional en el puesto de representación en la defensa de los derechos laborales, inclinación y gusto personal por la intervención social y política, nociones de lucha por los derechos y en contra de la corrupción en la defensa de los mismos en base a valores ético-morales.

Ahora bien, por otro lado, cabe señalar también que el derecho a la libertad sindical muchas veces se lo registra vulnerado y violentado en las relaciones y espacios laborales en general y el campo empresarial. Según Garcés (2017), las prácticas antisindicales pretenden menoscabar el derecho a la libertad sindical, a través de obstruir o impedir la organización de trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses, afectando también así el procedimiento de la negociación colectiva.

Según el autor, tales prácticas no sólo remiten a entidades empresariales sino también gubernamentales y pueden englobarse en tres grandes grupos:

- Prácticas del empleador en contra de sindicalistas a título individual.
- Acciones u omisiones de las autoridades públicas en desmedro de los sindicatos.
- Prácticas del empleador contra el sindicato como entidad colectiva.

De acuerdo con el art. 53 de la Ley 23.551, las siguientes prácticas por parte de los empleadores/as o las asociaciones que los representan son consideradas desleales, contrarias a la ética de las relaciones profesionales y por lo tanto contrarias a la libertad sindical:

b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;

e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;

f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;

g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;

i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen

cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;

j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;

k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

Considerando lo expresado por los entrevistados anteriormente, pueden distinguirse dos conjuntos de prácticas antisindicales ejercidas por el empresariado que repercuten en la libertad sindical.

Por un lado se encuentran las estrategias utilizadas con el fin de limitar, obstaculizar o impedir las acciones sindicales. Entre las cuales se destacan las propuestas de retiros voluntarios, las consecuencias económicas sufridas por los trabajadores y trabajadoras (imposibilidad de realizar horas extras, pérdida de los premios debido a la ausencia del trabajador/trabajadora con el fin de actividades gremiales, negativas de ascenso de categorías para los delegados) y la posibilidad de cerrar la fábrica.

Por otra parte, se registra un segundo conjunto de medidas antisindicales como aquel que engloba los agravios cometidos contra la libertad sindical tales como amenazas de despido y la concreción de despidos en los casos de acciones sindicales o huelgas (discriminación antisindical), negativas ante el procedimiento de negociación y reconocimiento de la entidad sindical; acoso, hostigamiento y agresión física (estos últimos tratados en apartados posteriores).

## *El Ministerio de Trabajo y los conflictos laborales*

En este segmento se indaga acerca de la injerencia del Ministerio de Trabajo en los conflictos de trabajo acontecidos durante el último periodo bajo la gestión gubernamental nacional del partido Cambiemos. Cabe señalar que según Grisolia (2011), los conflictos laborales pueden clasificarse en individuales, pluriindividuales y colectivos, dependiendo si los mismos afectan a un trabajador o trabajadora, a varios trabajadores y/o trabajadoras o engloba a un conjunto de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a una determinada categoría profesional. Por otra parte, se entiende que un conflicto es una confrontación de intereses entre dos partes, mientras que un conflicto colectivo de trabajo es la confrontación de intereses que se da entre los distintos sujetos del derecho colectivo. (Grisolia, 2011)

“En estos cuatro años el Ministerio de Trabajo estuvo ausente. Totalmente parece que están acorde a la patronal. Yo creo que antes, con otro gobierno, teniendo un Ministerio presente, con otro gobierno, no con este gobierno de Macri, teníamos un Ministerio más equitativo, más equilibrado. Ahora no, falla a favor de los poderes económicos de los empresarios. Lamentablemente es así, es así. Antes a un trabajador se lo despedía y se lo defendía, al otro día el trabajador estaba trabajando, no había tanta conciliación obligatoria. Hoy te hacen conciliación obligatoria, te lo dejan enfriar. Te cansan a vos, cansan al delegado, cansan al mismo trabajador. Llega un momento que el trabajador te dice “mira vamos a ir de vuelta a la reunión, al Ministerio cuando sabemos que no voy a entrar”. El Ministerio otra vez cinco días de conciliación obligatoria, quedan liberadas las partes. ¿Qué tenemos que hacer? ¿Tenemos que prender fuego durante una semana? ¿Foja cero como dicen ellos? ¿Empezar todo de nuevo? Los compañeros sabes lo que te dicen “mira yo no quiero entrar porque para que te estén persiguiendo para esto para lo otro, prefiero no entrar”. Cansan. *Fabián (50), operario y delegado sindical. Empresa B (26/11/19)*.

“Estos últimos años no tuvimos al Ministerio de Trabajo presente (...) ahora estamos cuidando los puestos de trabajo. En realidad estos últimos tiempos fueron para cuidar los puestos de trabajo, no fue para pelear aumentos, no podemos pedir nada. En realidad estamos parados en otra postura”. *Fernando (25), operario y delegado sindical. Empresa B, (05/12/19)*.

“El Ministerio de Trabajo este último tiempo no sé... durísimo. Te voy a dar un solo ejemplo para que te des cuenta cómo era la cosa. Una de estas audiencias (de tres que se hicieron para la reincorporación de un trabajador). Creo que fue la primera. Entramos a hablar

con la delegada regional, la delegada regional es la que te va representar, va a representar a los trabajadores. Estábamos los dos delegados, el trabajador despedido, el dirigente del gremio y el abogado del gremio y estaban los dos dueños y el abogado de la empresa. La mina a los besos y abrazos con el abogado de la empresa. Hablaba solo con los dueños y el abogado de la empresa y a nosotros no nos dio ni pelota. Lo miré a mi compañero y dije: “estamos regalados”. Yo creo que presionamos muchísimo para que se consiguiera lo que se consiguió pero si fuera por el Ministerio no pasaba nada, quedaba despedido, quedaba despedido. Este Ministerio que estuvo estos cuatro años la verdad no trabajó para los trabajadores. (...) Yo no quiero que el Ministerio esté a mi favor, pero yo quiero que sea la regla justa para ambos, y acá no había regla justa para ambos, acá era todo para los empresarios”. *Mauro (37), operario y delegado sindical. Empresa C, (08/01/20).*

En cuanto al Ministerio de Trabajo, puede decirse que sus funciones en el plano del derecho colectivo contemplan la conciliación, el arbitraje y la mediación. Mediante dichos procedimientos se pretende que las partes lleguen a un acuerdo cuando existe un conflicto. En los fragmentos extraídos lo que se cuestiona no solo son los mecanismos que menguan la incertidumbre de un trabajador o trabajadora despedida sino que también interpelan su accionar ya que el mismo como autoridad administrativa debe operar como control de legalidad, lo cual a su vez implica imparcialidad en las decisiones.

En consecuencia y considerando lo planteado por Garcés (2017), cuando el poder gubernamental favorece los intereses patronales y pretende la convergencia de beneficios (empresa- estado) puede pensarse que las acciones u omisiones de la autoridad de aplicación pueden enmarcarse dentro de lo considerado como discriminación antisindical, concluyendo en un acto antisindical que postula como sujeto activo al Estado (en este caso representado por la autoridad competente) convirtiéndolo así en cómplice o coautor.

Por otra parte, y considerando lo expuesto por los entrevistados respecto de las funciones del Ministerio de Trabajo y el accionar de las patronales es interesante citar lo expuesto por el abogado Recalde (2019) a la prensa durante el acto de asunción presidencial en diciembre de 2019 del nuevo gobierno nacional del partido del Frente de Todos, respecto de los derechos laborales ante la falta de representación y la situación de crisis hacia finales de ese año:

Me pareció un acto reivindicativo muy importante, esperable, quiero decir, en un gobierno como el de Alberto y Cristina, que el Ministerio de Trabajo vuelva a ser Ministerio y no Secretaria, que es una forma de denigrar los derechos de los trabajadores. (..) Además de lo que estoy diciendo, quiero hablar con mucha prudencia porque nos dejan tierra arrasada. Es muy difícil conquistar inmediatamente todos los derechos que han sido conculcados y sobre todo algo que subyace que es la precarización laboral. Más allá de las normas, más allá de los derechos hay una precarización de facto, es decir, los empresarios en este momento saben que los trabajadores tienen temor a perder el empleo y eso para los malos empresarios es un factor de aprovechamiento. (Recalde, 10 de diciembre de 2019. Min 3:28:37). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=XUNfz82helg>.

A modo de síntesis, puede decirse que lo primero que logra visibilizarse es que si bien las perspectivas de las personas se modifican en base a sus experiencias, en estos casos, demuestran a su vez cuan importantes son las capacitaciones y la intervención de los trabajadores y trabajadoras como actores políticos para la defensa y protección de los derechos en los ámbitos de trabajo. Lo concebido por los mismos antes y después de ejercer el cargo de delegado sindical, varía principalmente por el enfoque que pasa de las problemáticas individuales a las colectivas. Básicamente entendemos que esto se da por la formación que reciben los mismos al momento de asumir el cargo y a su vez por las características del ejercicio sindical que ellos mismos reconocen como “acciones solidarias”.

Por otro lado, basándonos exclusivamente en las experiencias personales en el ejercicio de sus derechos laborales, podríamos afirmar que los trabajadores y trabajadoras deben ser capaces de articular diferentes mecanismos para poder hacer uso de sus derechos esenciales. El acceso a la sindicalización y la formación gremial son herramientas utilizadas para garantizar condiciones dignas de trabajo. En algunos casos, representan el principal recurso utilizado por los trabajadores y las trabajadoras cuando las condiciones de trabajo dadas no son las adecuadas, aunque sin embargo, alcanzarlas no es sencillo y esto genera muchas veces una sensación o una condición de desamparo.

### ***Discriminación laboral por razón de género y puestos de trabajo***

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación laboral contempla cualquier distinción que afecte la igualdad en el trato y las oportunidades dentro del trabajo o para acceder al mismo. El derecho a la no discriminación se encuentra establecido por el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo y el convenio n° 111/58 de la OIT.

En este sentido, este apartado del trabajo indaga en las posibles relaciones entre género, actividades diarias y posibilidad de acceso a los puestos de trabajo. El dato principal es que en ninguna de las tres organizaciones se registran mujeres desempeñando trabajos de oficio. En todos los casos, se desempeñan en el área de administración y/o como parte del servicio de limpieza. A su vez, en las tres empresas, la presencia de mujeres es inferior al 1%.

“Si bien nosotros tenemos compañeras que son de UOM pero lo que es en la parte administrativa, en el taller no tenemos ni una. (...) las compañeras están más en lo que es liquidación de sueldos, ventas, compras. O sea hacen otro tipo de tareas pero ellas no están en fabricación como estamos nosotros, ellas lo que hacen es tarea administrativa nada más”. *Fabián (50), operario y delegado sindical. Empresa B (26/11/19).*

“¿Mujeres? No, no hay. Donde estamos nosotros se divide por sectores que trabajan con diferentes máquinas. Pero son todos hombres. Las únicas mujeres de la fábrica son la de recursos humanos y la señora de limpieza”. *Lucas (40), operario. Empresa A*

“Bueno, mirá lo que estábamos hablando hoy. Yo creo que en mi fábrica no va entrar ni una mujer. No va a pasar (...) Yo creo que no va haber trabajando dentro de planta. Para mí es un acto discriminatorio”. *Mauro (37), operario y delegado sindical. Empresa C, (08/01/20).*

En este sentido se les preguntó a los entrevistados que pensaban respecto de esta distinción, cómo o si se imaginan a mujeres desempeñando sus mismas tareas y cómo se caracteriza la selección de personal en cada una de las organizaciones.

“A ver... depende de la industria, de la industria o el rubro que se requiera. Hay tareas que hoy las ejecutan las mujeres y por ahí antes no. Por lo menos lo que es la industria metalúrgica ahora está un poco más abierto a que incursione el sexo femenino a lo que era antes. Hay mujeres que realizan tareas de soldadura por ejemplo, que antes era una tarea

netamente de los hombres”. *Gabriel (35), operario y delegado sindical. Empresa B, (30/01/20).*

“En mi rama no hay mujeres trabajando, pero sí sé que hay mujeres en otra fábrica que se dedica hacer válvulas para cocina, calefón y termo tanque. (...) Este trabajo que hacemos nosotros es mucho más pesado. Por ahí el trabajo es más pesado, pero una mujer lo podría hacer. Si yo te hablo de la experiencia que tuve en Brasil, yo vi mujeres que manejan JNG, manejan camiones, hacen soldaduras, en Brasil te hablo. (..) Yo creo que si hay una mujer que decida... ahora yo no entiendo por qué no hay mujeres, lo puede hacer al trabajo. Ya te digo yo lo vi en Brasil, que hacen soldadura, que manejan, que están con los martillos hidráulicos, que hacen tareas que yo me quedaba (*muestra cara y gestos de sorpresa*). Le decía ¿viste? Si, está lleno acá, me decían compañeros que ya viajaban hace años a Brasil. Ellos ya estaban acostumbrados a verlas y a mí me sorprendió”. *Fabián (50), operario y delegado sindical. Empresa B (26/11/19).*

“Nos tocó ir a otra fábrica y he visto mujeres que sueldan, he visto mujeres que manejan clark, que manejan puente grúa, yo lo he visto. Y si puede ser que sea machista (*el hecho de que no haya mujeres dentro de la fábrica en la que se desempeña*). Yo una vez se lo pregunté al dueño: ¿Por qué no trabajan mujeres acá? y la respuesta que me dio es que las mujeres son muy faltadoras. Por ahí porque son madres, yo no lo pienso, eh. Me dio a entender que por ahí son madres, que son muy de faltar, que “me va a faltar un año cuando se embarace”, me dijo así. Hace un par de años fue que se lo pregunté, no ahora. Se lo pregunté por preguntar a ver que me decía y si me dijo eso, pero sí creo que es un concepto errado y que eso creo que va camino a cambiar”. *Fernando (25), operario y delegado sindical. Empresa B, (05/12/19).*

“Mirá, nosotros tranquilamente podríamos trabajar con mujeres. Yo creo que quizás porque lo ven... una vez en una reunión habíamos hablado y me acuerdo que una compañera habló de otras chicas y comentaban que les preguntan sobre su deseo de ser madres. Quizás lo ven como que se quieren tomar licencias, no sé. Yo lo que veo es que mis jefes son muy machistas, eso olvidate, ultraderecha y machistas, no entienden nada. Imagínate una vez estábamos en una audiencia del Ministerio, no recuerdo el porqué. Hicimos un cuarto intermedio (...) salimos afuera a fumar un pucho, viene la chica de “*Recursos*”. Cuando la conocí, le dije: “mirá yo tengo mis ideales y vos representas a los contrarios pero yo no me voy a enojar con vos y espero que vos no te enojés conmigo, cada uno a su trabajo y listo”. Ella lo entendió y yo lo entendí y nos llevamos bien. Bueno, viene y nos pusimos hablar y viene el dueño y le dice: “¿con quién viniste? Dale, vamos para allá”. “Pará un poco” le dije,”

no le podes hablar así”. Le dije si tienes que denunciar algo yo salgo como tu testigo y la pobre piba bueno que va hacer, te da bronca. Dentro de mi trabajo tranquilamente puede trabajar una mujer, pero nunca va a ser, nunca a entrar una mujer a trabajar en producción. Entran por un anuncio en el diario. Le pregunté a un compañero por los últimos chicos que entraron y uno entró porque es hermano de un pibe de ahí adentro y los otros tres también por un aviso clasificado. Imagínate que nosotros no tenemos baño de mujer. No debe estar ni en las ideas de ellos. No, no van entrar y si entran yo creo que tranquilamente pueden hacer nuestro trabajo, porque el trabajo más pesado lo hago yo y a la vez no es tan pesado porque uso máquinas para levantar lo más pesado, así que tranquilamente lo podría hacer cualquier mujer”. *Mauro (37), operario y delegado sindical. Empresa C, (08/01/20).*

En cuanto a las modalidades de contratación que utilizan estas empresas, los trabajadores entrevistados refieren que en mayor medida los ingresos, cuando hay algún puesto disponible o se necesita personal adicional, se dan a través de transmitir la información y buscar conocidos que se encuentren interesados para que se acerquen directamente a la empresa. Sin embargo, en ocasiones también se utilizan agencias privadas de contratación y se publican avisos clasificados en diarios de la zona. En todos los casos, los entrevistados coinciden que dichas búsquedas se caracterizan por solicitar expresamente personal masculino.

De acuerdo con lo recuperado de las entrevistas, podemos interpretar que existe una clara distinción que afecta a la igualdad de trato y oportunidades dentro de estas organizaciones por motivo de género.

Según Aspiazu (2014)

El género hace referencia a una forma de organización sociocultural de las relaciones entre los sexos, producida y sostenida por instituciones sociales y normas que, históricamente, adjudicaron roles diferenciados y desiguales a varones y mujeres. Esta diferenciación de género, si bien se justifica con la diferencia sexual, es una construcción social que refiere a los modos de organización de las relaciones sociales entre los sexos, como relaciones de poder al interior de una sociedad (p.182).

En este sentido, podemos establecer que la adjudicación de roles definidos para hombres y mujeres, repercuten en las mujeres marcando una doble desigualdad respecto de

los hombres, tanto en el trabajo productivo<sup>14</sup> como reproductivo<sup>15</sup>. En la medida en que la principal responsabilidad del trabajo reproductivo recae en las mujeres, y ese trabajo doméstico y de cuidados en los hogares, esta invisibilizado, no es considerado trabajo y por lo mismo no es remunerado (Esquivel, 2009). Y que en el caso del trabajo productivo, las problemáticas en la inserción laboral contemplan tanto dificultades en la conciliación de ambos trabajos, como vulneraciones de derechos y discriminación por razón de género. De acuerdo con Aspiazu (2014), la asociación social de las mujeres con el rol de cuidado/reproductivo favorece la discriminación laboral.

Tal como lo plantea Pautassi (2005), esta distinción que existe entre el tipo de trabajo productivo/reproductivo responde a la división entre el ámbito público y el privado producto de las “necesidades” de organización del sistema capitalista.

Si retomamos el fragmento donde el principal argumento para la no contratación de personal femenino estaba estrechamente ligado a su potencial condición de madre, puede decirse que existe un imaginario hacia las desventajas económicas que implica la contratación de mano de obra femenina debido a la maternidad. En síntesis, este tipo de discriminación se da por el solo hecho de ser mujeres y no contar con una legislación a la altura de estas problemáticas para no continuar reforzando los estereotipos de género y la división sexual entre trabajo productivo y reproductivo.

Por otra parte, de acuerdo con lo sostenido por Ferrero et al. (2016), la discriminación hacia la mujer en el mundo del trabajo productivo puede darse principalmente por dos motivos, el primero por negar la situación de desigualdad que las mismas sufren en el acceso al empleo. En muchas ocasiones esta desigualdad es camuflada o considerada insignificante, desestimando una problemática social de gran envergadura que afecta a todo el colectivo femenino. El segundo motivo está dado por la concepción que define a algunos trabajos como exclusivos para hombres.

---

<sup>14</sup> Se entiende al trabajo reproductivo como aquel que contempla las tareas domésticas y de cuidados, trabajos de infraestructura y organización del funcionamiento del hogar. Dichas actividades hacen posible la reproducción biológica, social e ideológica de la fuerza de trabajo. (Linardelli, 2018)

<sup>15</sup> El trabajo productivo es entendido como la actividad generada por la fuerza de trabajo por la cual se recibe una remuneración. (Linardelli, 2018)

En este sentido, puede visibilizarse la segregación ocupacional, algo no difícil de identificar en los fragmentos extraídos de las entrevistas, si tomamos en consideración los puestos que ocupan las mujeres en general en las organizaciones y en este tipo de empresas (pymes metalúrgicas) en particular. De acuerdo con Guzmán (2002), la segregación ocupacional por sexo remite a la tendencia de que hombres y mujeres se empleen en ocupaciones diferentes categorizadas como masculinas y femeninas, las cuales se encuentran directamente relacionadas con el *deber ser* y el *quehacer* construido socialmente para cada caso. Esta división genérica del trabajo consiste en la asignación de tareas particulares y plantea un tipo de estructura social. En consecuencia, esta segregación conlleva desigualdades, ya que las ocupaciones femeninas son menos en comparación con las denominadas masculinas, presentan escasas oportunidades de ascenso y tienden a tener mayor nivel de rotación e inestabilidad. A su vez, esta categorización de ocupaciones asentada en la desigualdad de género repercute tanto en la calidad de empleo como en el nivel de ingresos debido a la poca participación de mujeres en puestos que requieren de mayor calificación y que por lo tanto perciben una mayor remuneración. (Aspiazu, 2014; Ferrero et al. 2016)

La población masculina está fuertemente representada en el trabajo directamente productivo pero con frecuencia está poco presente en el espacio laboral doméstico y familiar, donde la presencia de las mujeres es mayoritaria y ellas acumulan los dos tipos de tareas. A su vez, en el trabajo productivo, existe una doble segregación –horizontal y vertical– en base al género. Las mujeres son contratadas mayoritariamente en aquellos sectores de actividad y empleos en los que pueden desarrollar las calificaciones, actitudes y aptitudes diferenciales aprendidas y desarrolladas en el hogar (puestos subordinados y empleos que remiten a los papeles de madres y esposas). Así, en los hechos existen ocupaciones “masculinas” y “femeninas” y grandes diferencias entre hombres y mujeres en relación con la accesibilidad a los puestos de trabajo. Con frecuencia las mujeres trabajadoras suelen tener dificultades para ascender a puestos jerárquicos a pesar de que reúnan las mismas condiciones que los varones: es la paradoja del “techo de cristal”. (Neffa, 2015, p. 405).

## ***Violencia en los ámbitos de trabajo y discriminación antisindical***

La violencia laboral tal como lo plantea Filippi, G., & Zubieta, E. (2010), y de acuerdo con lo establecido por la OIT (2003), en su denominación más abarcativa, contempla tanto la violencia física como psicológica. En el primer caso, entendiendo a la violencia física como toda aquella destinada a dañar física, sexual o psicológicamente a una persona o grupo a través del uso de la fuerza física y en el segundo de los casos, como aquella que pretende afectar negativamente el bienestar físico, mental, espiritual, moral o social de una persona o grupo mediante el uso intencional de poder a través del abuso emocional. En consonancia con lo anterior, el convenio n° 190 de la OIT (sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo) designa como comportamientos y prácticas inaceptables, tanto sea en una o varias ocasiones, aquellos que pretendan ocasionar los daños mencionados anteriormente.

De acuerdo con ello, los autores sostienen que la violencia en los ámbitos de trabajo no puede limitarse a ser tipificada por una serie de modalidades o denominaciones ya que el concepto es lo suficientemente amplio para ser abordado desde distintas perspectivas. Sin embargo, Filippi, G., & Zubieta, E. (2010) caracterizan como formas de violencia laboral tanto al mobbing como al acoso, al acoso laboral, como así también al hostigamiento laboral y al acoso psicológico, entre otros.

Algunos de los fragmentos extraídos de las entrevistas nos permiten enmarcar las distintas modalidades que puede adquirir la violencia laboral de acuerdo con las vivencias relatadas por los entrevistados que contemplan acontecimientos de violencia psicológica, enmarcado también dentro de la denominada discriminación antisindical.

“Cuanto tuvimos delegado a la empresa no le gustaban los reclamos y a él (delegado) lo cambiaron de puesto. Lo ponían en una máquina cuando él estaba ensamblando. Eso se llama menoscabo moral, eso es discriminación. Le cortaron las horas extras. Al otro delegado que era paraguayo, el dueño le decía “paraguayo de m...”. (...)Se valora mucho a los malos compañeros, a los que le sirven. Tienen una lista opositora que está dentro de la empresa y la verdad que son malos compañeros, no colaboran, no son solidarios, se ríen de los demás. Y a ellos si les dan privilegios que a nosotros no. Tenemos compañeros que no nos miran igual, que nos maltratan. Tengo compañeros que no tienen los recursos necesarios como para defenderse y los maltratan, los han tratado de monos. Creo que también está impuesto por la

empresa, como todo, se polariza ¿no? Están ellos o estamos nosotros, es así”. *Fernando (25). Operario y delegado sindical. Empresa B, (05/12/19).*

“(..) Duré mucho tiempo de operario porque al ser, al quedarme como delegado fui, fui... como te puedo decir... discriminado de alguna manera. (..) Yo te digo que por ser delegado tuve muchos más perjuicios que beneficios. En lo político no, si bien el delegado tiene que hacer política de una manera u otra, hace política. En amistad, vos a todo el mundo no vas a caerle bien y te tenés que tragar algunas cosas y ponerle la mejor cara. (Sobre consecuencias de ser delegado) trato diferencial, humillación. Que te digan vago, que te insulten, que te sigan para todos lados. La persecución que tuve yo. Verlo al dueño de la empresa que está parado ahí viendo como trabajas, que se acerca y te dice: “eso no se hace así, no va así”. Y que te siga, vos te ibas al baño y te seguía. Meterse conmigo en el vestuario y tratarme de infeliz, fracasado. Por el supervisor también en su momento, era encargado de nave cuando yo entré a trabajar ahí y fue uno de los que cuando yo volví de Brasil me quiso echar”. *Fabián (50), operario y delegado sindical. Empresa B (26/11/19).*

“Nos dábamos cuenta de que había una persecución (...). Me cuenta un compañero que el encargado fue y lo busco en el baño para ver que estaba haciendo. Era más que nada hablar con los compañeros para decirles que no se manden ninguna cagada porque estaban buscando cualquier excusa para echar con causa”. *Mauro (37). Operario y delegado sindical. Empresa C, (08/01/20).*

La discriminación antisindical, contempla todos los actos tendientes a menoscabar el derecho fundamental que pregonan por la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En consecuencia, la protección contra este tipo de prácticas se encuentra expresada por el artículo 1 inc. 1y 2 del convenio n° 98 de la OIT. En el cual se establece que,

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. (OIT, 1949)

Por otra parte, retomando los actos violentos, Filippi, G., & Zubieta E. (2010), consideran que el abuso y el hostigamiento consisten en prácticas que pretenden humillar, atormentar y frustrar a una persona. En dichas situaciones de abuso y hostigamiento convergen dos implicados, el atacante y el atacado. Tal como se percibe en uno de los fragmentos anteriores, los insultos, las persecuciones y las descalificaciones recibidas sobre el desempeño de las tareas que debe realizar pretenden dañar el bienestar psicológico del trabajador afectando a la dignidad y la valorización personal. En este caso y considerando la subdivisión de lo que representa el hostigamiento puede decirse que consiste en una conducta indeseada basada en el rol que cumple el trabajador como representante sindical. De acuerdo a lo planteado por la OIT, este tipo de prácticas contra quienes cumplen acciones gremiales es un fenómeno que hace más de una década atrás ya comenzaba a acrecentarse.

Los representantes sindicales son un caso especial en lo que se refiere a violencia en el trabajo y a violencia relacionada con su labor. En todo el mundo, especialmente donde no se respetan sus derechos, a menudo los sindicalistas son objeto de violencia.

(..) Otra grave tendencia que parece estar aumentando es la del acoso psicológico contra sindicalistas o trabajadores de quienes los empleadores buscan deshacerse. En lugar de efectuar despidos colectivos, con programas de reducción de personal o con costosas rupturas de contratos, se hostiga a los empleados para que se vayan. (Khalef, 2003. Pág. VI).

La siguiente parte del relato engloba no sólo violencia psicológica, sino también violencia física. Aunque si bien, de acuerdo con lo expresado por el entrevistado, lo que se pretendía no era exactamente provocarle daños físicos, si se pretendía llegar a una situación de accionar indebido que pudiera presentar un perjuicio para su labor como representante sindical.

“Yo te puedo decir por mí, por perjuicio tres años estuve sin hacer horas extras, cuando todo el mundo hacía horas extras. Éramos tres delegados y se la agarraron conmigo. La bronca era conmigo solo, o sea yo sigo siendo delegado desde que ingrese, nada más que voy cambiando mis compañeros. Pero no porque yo quiero. Primero te van tratando de vago, te tratan de inútil, te humillan, te basurean, te provocan, te empujan. Yo llegué a que me empujaran, el mismo patrón, el mismo dueño de la empresa. Pero no pudo conseguir nada. O sea yo sé que si le metía una mano, lo empujaba o reaccionaba tenía más para perder yo que él. Uno aprende a convivir con todo eso, yo desde el momento cuando elegí ser delegado llevo una cruz. En algún momento se va a terminar todo eso, a mí me la tienen jurada. Yo lo digo y

lo tengo bien claro cuando deje de ser delegado sé cuál es el fin mío, apenas deje de ser delegado a mí de la empresa me echan. Ellos buscan que vos seas el delegado de la empresa y no el delegado de los trabajadores. A mí la empresa no me puso ahí, a mí me pusieron mis compañeros y yo no me olvido de eso”. *Fabián (50). Operario y delegado sindical. Empresa B (26/11/19)*

La violencia laboral no solo afecta al ámbito laboral, sino que repercute en todos los ámbitos de la vida de las personas. El trabajo a partir de la concepción moderna constituye un elemento ordenador de la vida social, crea vínculos y configura una actividad esencial para la vida y el desarrollo de las personas (Khalef, 2003). Esto implica que los efectos de la violencia no solo se presenten en el lugar de trabajo, sino que afectan también a la sociedad en general. Tal como lo sostiene Khalef (2003), todos pagamos los efectos de la violencia en el trabajo, el menoscabo de las relaciones familiares, laborales o amistosas son un claro ejemplo de eso. Por otra parte y siguiendo al autor, puede decirse que dichos comportamientos o acciones no solo acaban con la satisfacción en el trabajo, sino que engloban una extensa serie de consecuencias sobre la salud y la economía de la persona afectada. La violencia en los ámbitos de trabajo configura un daño que puede presentarse en patologías psíquicas tales como cuadros de estrés, trastornos de ansiedad y perturbaciones del sueño, entre otras. En el caso de las consecuencias sobre la economía del trabajador o trabajadora, pueden considerarse actos delictivos como la supresión del pago de aguinaldo, vacaciones, horas extras, así como también, la pérdida de ingresos debido a ausentismos por motivo de enfermedad.

## Reflexiones finales

Este trabajo se propuso indagar acerca de las representaciones sociales respecto de los derechos laborales fundamentales en trabajadores y trabajadoras de industrias pymes. En consecuencia, se aplicó una metodología cualitativa y la recolección de información se realizó por medio de entrevistas a personas que se desempeñan en fábricas industriales, en particular, del sector productivo metalúrgico. La definición de la muestra estuvo dada a partir de la viabilidad o factibilidad de la investigación, y en cuanto las personas entrevistadas, las mismas trabajan en empresas metalúrgicas pymes del conurbano sur del Gran Buenos Aires, (sector de gran representatividad productiva industrial sectorial en este territorio), lo que permitió el acceso en cuanto a tiempo y distancia, costos etc.

La relevancia de esta investigación se basa principalmente en la necesidad de abordaje que requieren las problemáticas que afectan al sector trabajador debido a las vulneraciones de derechos en sus ámbitos de trabajo. También considerando que los derechos humanos laborales están amparados por leyes nacionales y convenios internacionales, y a su vez constituyen la base del accionar empresarial ético y responsable.

Tal como hemos mencionado, de acuerdo con diferentes autores, (Moscovici 1981; Banchs 2000; Jodelet 2011; Rateau, & Monaco, 2013), las representaciones sociales constituyen una intersección entre el plano individual/personal y el colectivo/social, de manera que desde el conocimiento, la información y las experiencias surgen de ella una producción de sentidos, conocimientos prácticos que orientan la comunicación y la comprensión. Se entiende que las representaciones sociales son la forma de conocimiento del sentido común de las sociedades modernas. Las mismas, poseen funciones básicas en la dinámica de las relaciones sociales y sus prácticas, dado que permiten entender y explicar la realidad siendo esencial para la comunicación social.

En consecuencia, para este trabajo se abordan las representaciones sociales, entendiendo que son construcciones colectivas que refieren a nociones, ideas, información, opiniones, y actitudes que se conforman entre los sujetos sociales.

En este sentido, cada uno de los casos citados en esta investigación sobre percepciones y representaciones en torno a derechos humanos fundamentales, permitieron dar cuenta de un registro personal y colectivo de los trabajadores entrevistados en torno a la vulneración de derechos fundamentales, los cuales podríamos enmarcar en tres grandes grupos. El primero referido a la sindicalización, dando cuenta que en todos los casos indagados existen o existieron obstáculos hacia la participación de los trabajadores y trabajadoras en

organizaciones sindicales y la representación gremial. El segundo comprende situaciones de hostigamiento y violencia dentro del ámbito de trabajo, mayormente relacionado con quienes ejercen cargos sindicales, de manera que también forma parte de los obstáculos mencionados con anterioridad. Por último, pero no menos importante, el tercer grupo está conformado por los acontecimientos que engloban algún tipo de discriminación. En este sentido, se encuentran principalmente dos tipos de discriminación, antisindical y por razón de género.

Al mismo tiempo, el contexto económico y social atravesado por el sector trabajador durante el periodo analizado hizo posible la profundización de dichas vulneraciones. El cierre de empresas, el aumento de despidos y suspensiones, sumado a la caída del salario real implicaron nuevos desafíos para el sector trabajador y sus respectivas representaciones.

La precariedad en las condiciones de trabajo, la falta de capacitaciones y la falta de equipos de protección personal, maximizan las posibilidades de sufrir accidentes. A su vez, las vulneraciones perpetradas hacia los trabajadores y trabajadoras en casos de violencia y discriminación repercuten en un deterioro del bienestar físico y emocional. En ambos casos, estas situaciones padecidas por los trabajadores y trabajadoras pueden desarrollar trastornos de sueño, como también de ansiedad, insatisfacción, depresión, falta de motivación y aislamiento social, entre otros.

En este sentido, es relevante hacer referencia a la importancia de la existencia de la negociación colectiva en nuestro país, dado que es el principal recurso al que acceden los trabajadores y las trabajadoras para combatir dichas vulneraciones. El acceso a la sindicalización, como también se ha observado en este trabajo, constituye una herramienta fundamental para el ejercicio y la conquista de derechos laborales, lo cual a su vez muestra que su presencia en el sector trabajador es más que necesaria. Tal como lo plantea la OIT (2003), la negociación colectiva asegura, entre otras cosas, salarios y condiciones adecuadas de trabajo, pero para que pueda llevarse a cabo necesita de marcos jurídicos que garanticen la independencia y participación efectiva de los actores sociales. Esto a su vez implica la necesidad de organizaciones fuertes y legítimas que puedan asegurar negociaciones justas y eficaces. Sin embargo, debemos considerar que en estos casos el acceso a la sindicalización representa un arduo camino. Tal como lo plantean los entrevistados y reafirma Fuentes (2020), existen distintas barreras que impiden el reclamo sobre los derechos que no están siendo respetados, ya que eso podría acarrear represalias por parte del empleador/a, entre ellas: la persecución, sanciones disciplinarias, negativa de ascensos, incluso el despido del trabajador o trabajadora. Esto sin considerar las consecuencias económicas para el trabajador

o la trabajadora de asumir un litigio y por otro lado, de integrar las llamadas “listas negras” que obstaculizan el futuro laboral.

A su vez se puede identificar que las trabajadoras forman parte de un grupo aún más vulnerable respecto de sus derechos, ya que no solo sufren las vulneraciones antes mencionadas y las consecuencias de la segregación ocupacional, sino que también están sujetas a ser excluidas de las oportunidades de empleo en este tipo de industria.

Por otra parte, en cuanto a las responsabilidades empresariales, manteniendo lo planteado en un inicio por Vargas Nielo (2006) y Vives & Peinado-Vara (2011), se entiende que por un lado, las prácticas de RSE en pymes son escasas y difíciles de identificar debido a la inexistencia de criterios comunes por parte de los Estados para llevar a cabo su análisis y sin embargo, por otro, son indispensables si consideramos su grupo de mayor interés, sus trabajadoras y trabajadores. Es así que, tal como lo establece Antacli (2016), y el Ministerio de Trabajo de Argentina, las prácticas de responsabilidad social empresaria engloban en gran medida aspectos tales como: el cumplimiento de las normas legales y laborales, la capacitación y formación de las trabajadoras y trabajadores, la eliminación de la discriminación en el empleo y la erradicación del trabajo infantil. En consecuencia, se puede establecer que, las responsabilidades empresariales no solo se limitan a acciones que necesariamente requieran de grandes “costos” empresariales (podríamos traducir a inversiones) sino que, los principales aspectos de estas acciones radican en el respeto y protección de los derechos laborales fundamentales. Derechos que garantizan condiciones dignas y equitativas de trabajo, derechos que protegen la salud física y psicológica de los trabajadores y trabajadoras, derechos que prohíben la discriminación y el trato desigual, es decir, derechos esenciales para la vida y el desarrollo de las personas como tales. Derechos que a su vez implican la extinción o disminución de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

La nueva noción de responsabilidad en las empresas, implica que las mismas deben conocer acerca de las consecuencias de sus actividades, deben evitar vulneraciones de derechos y deben hacer frente a toda consecuencia de daño existente o potencial. A su vez, los principios rectores aclaran que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es independiente de la capacidad o la voluntad del Estado de cumplir su obligación de proteger los derechos humanos (ONU, 2014 p.9). Sin embargo, la falta de regulación por parte de los Estados es el principal obstáculo para erradicar las fallas cometidas por las empresas en materia de derechos humanos. En este sentido, puede pensarse que la negociación colectiva es un nexó idóneo para lograr un diálogo social que permita mejoras en

las condiciones de trabajo y garantice el cumplimiento de los derechos esenciales, además de actuar como mecanismo para la realización de prácticas responsables por parte de las empresas.

Al mismo tiempo, es importante reparar en la incidencia que la negociación colectiva puede tener en el sector empresarial. En primer lugar, como herramienta para mantener la paz social, en segundo como estabilizador de las relaciones laborales y en tercero como mecanismo para abordar las posibles modificaciones y/o restauraciones necesarias para incrementar la productividad. Entre los beneficios empresariales que otorga el ejercicio pleno de derechos, se pueden considerar algunos tales como: baja en la rotación de personal, disminución de licencias por motivos de accidentes o enfermedad, personal motivado y mejor capacitado, reducción de litigios laborales y la posibilidad de crear un clima organizacional próspero y participativo, entre otros.

Finalmente, cabe destacar que, los resultados de esta investigación surgen de entrevistas realizadas a un pequeño grupo de trabajadores industriales y de ninguna manera pueden aplicarse para referirse a lo que sucede dentro del marco de la industria Pyme en general y de la industria Pyme metalúrgica en particular. De todas maneras, lo surgido de ella, constituye una base empírica de las situaciones padecidas por dichos trabajadores en sus ámbitos laborales y por lo tanto plantea una necesidad de abordaje en escalas representativas y posterior intervención en lo que refiere a la defensa y el respeto de los derechos laborales esenciales. A su vez, la crisis sanitaria, económica y social causada por la pandemia del Covid-19, -aunque es un tema que escapa a esta investigación-, sin lugar a dudas plantea nuevos interrogantes acerca de los cambios y consecuencias ocasionados en este tipo de industria. Teniendo en cuenta lo planteado por Basualdo & Peláez (2020) y Landriscini (2020), esta pandemia acentúa fuertemente las deficiencias y desigualdades en todos los ámbitos sociales, implicando también severas consecuencias en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales. Más aún considerando la crisis económica y social que Argentina arrastra desde años anteriores, lo cual intensifica todos los impactos negativos de este contexto pandémico.

## Bibliografía

- Abric, J. C. (1994). *Prácticas sociales y representaciones*. México: Ediciones Coyoacán.
- Aguirre, L. P. (1991). *Si digo derechos humanos...* Publicación del Servicio Paz y Justicia. Montevideo, Uruguay
- Antacli, G. C. (2016) Los derechos humanos y la responsabilidad social empresaria: dos conceptos complementarios. *Revista IDEIDES-UNTREF*. Argentina
- Ariza, A. (2016). Mauricio Macri: Claves de una campaña virtual exitosa. In Congreso Nacional/Congreso Internacional sobre Democracia (Vol. 12, No. 5).
- Aspiazu, E. (2014). Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género. *Investigium IRE: Ciencias sociales y humanas*, (1), 177-194.
- Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina.
- Astarita, M., De Piero, S., & Schumpeter, J. (2016). La identidad política-ideológica del gobierno de Macri: ¿Una nueva derecha ha emergido en la Argentina?
- Banchs, M. A. (1986). Concepto de representaciones sociales: análisis comparativo. *Revista costarricense de psicología*, 8(9), 27-40.
- Banchs, M. A. (2000). Aproximaciones procesuales y estructurales al estudio de las representaciones sociales. *Papers on social representations*, 9, 3-1.
- Barattini, M., & Wyczykier, G. (2010). Acción colectiva y precariedad laboral: apuntes para su análisis. In VI Jornadas de Sociología de la UNLP 9 y 10 de diciembre de 2010 La Plata, Argentina. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.
- Basualdo, V. (2006). Complicidad patronal-militar en la última dictadura argentina: los casos de Acindar, Astarsa, Dálmine Siderca, Ford, Ledesma y Mercedes Benz. CEFS-FETIA.7
- Basualdo, V. (2016). Responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad: represión a trabajadores durante el terrorismo de Estado. Posadas: Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Misiones (UNAM).
- Basualdo, V., & Peláez, P. (2020). Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020). *Revista Estudios Institucionais*, 6(3), 1086-1134.
- Bourdieu, Pierre (2010). *Los Herederos. Los estudiantes y la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI

- Cafiero, M. B. (2010). Una aproximación a la Responsabilidad Social Empresaria en Argentina: Caracterización de las prácticas de intervención social de las empresas adherentes al Pacto Global para el período 2008-2009. In VI Jornadas de Sociología de la UNLP 9 y 10 de diciembre de 2010 La Plata, Argentina. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.
- Cantú Rivera, H. (2015). La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional. *Anuario mexicano de derecho internacional*, 15, 611-658.
- Cardozo, E., Velasquez de Naime, Y., & Monroy R. (2012). La definición de PYME en América: Una revisión del estado del arte Definition of SMEs in Latin America: A review of the state of the art. In 6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management (pp. 1345-1352).
- Castellani, A. (2009). Estado, empresas y empresarios. La construcción de ámbitos privilegiados de acumulación entre 1966 y 1989. Prometeo. Buenos Aires.
- Castoriadis, C. (2006). "Las significaciones imaginarias". Cornelius Castoriadis. Una sociedad a la deriva: entrevistas y debates (1974-1997). Ed. Kats, Buenos Aires, Argentina
- Castorina, J. A. (Comp.) Representaciones sociales. Problemas sociales y conocimientos infantiles. Buenos Aires: Aique – Gedisa. 1992.
- CEPAL, N. (2012). Perspectivas económicas de América Latina 2013: políticas de PYMES para el cambio estructural. OCDE.
- Cholvis, J. F. (2020). La Constitución argentina y los tiempos del FMI-De Aramburu a Macri. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 5.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas: CCE.
- Convención colectiva de trabajo n° 260. Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, 1975. Buenos Aires
- Cuenca, E. C. (2018). Los principales hitos jurisprudenciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género. *Teoría y realidad constitucional*, (42), 311-334.
- D'Alesio, L. M. (2019). La "nueva derecha" y su política exterior. Los primeros tres años de gestión del gobierno de Mauricio Macri. *Perspectivas Revista de Ciencias Sociales*. Rosario, Argentina.

- Davolos, P., & Perelman, L. (2005). Generaciones gremiales: aspectos de la identidad gremial entre trabajadores metalúrgicos. In Actas 7° Congreso ASET. Buenos Aires, Argentina
- Esquivel, J. C., Carbonelli, M., & Gabriela, I. (2011). Introducción al conocimiento científico y metodología de la investigación social. Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires.
- Esquivel, V. (2009). Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires. Buenos Aires: UNGS. Colección Libros de la Universidad N° 33.
- Facio, A. (2011). Viena 1993, cuando las mujeres nos hicimos humanas. Pensamiento iberoamericano, (9), 3-20.
- Feliz, M. (2016). Argentina: cambió el gobierno, ¿cambió el proyecto hegemónico? Revista Herramienta, 58. Argentina
- Ferrero-Bautista, E. (2016). Igualdad de género en el ámbito laboral. Tesis de grado. Universidad de Jaén.
- Filippi, G., & Zubieta, E. (2010). Psicología y trabajo. Una Relación Posible. EUDEBA. Bs. As.
- Friedman, M. (1962). Capitalism and Freedom, Chicago: University of Chicago Press.
- Fuentes, L. A. (2020). El proceso colectivo como instrumento de tutela de los derechos laborales. Cartapacio de Derecho, 38.
- Gabrinetti, M. (2005). Trayectorias personales, laborales y representaciones sociales sobre el trabajo. Estudio de caso. In CD 7° Congreso Nacional de Estudios del trabajo. Buenos Aires.
- Garazi, D. (2017). Las inestables fronteras entre el trabajo " productivo " y " reproductivo ". Reflexiones a partir del trabajo en el sector hotelero.
- Garcés, L. V. (2017). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? IUS ET VERITAS, (55), 74-88.
- Gasparini, C., & Ottone, L. (2018). Las PyME en Argentina: actores clave y problemas recurrentes. El acceso al financiamiento. Ec-Revista de administración y economía, (1), 43-63.
- González, N. (1998). Los derechos humanos en la historia (Vol. 12). Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Goren, N., & Trajtemberg, D. (2017). Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo. Lavboratorio, (27), 33-50.
- Grisolía, J. A. (2011). Manual de Derecho Laboral, 7ª edición. Ed. Abeledo Perrot, Bs. As.

- Guzmán Gallangos, F. (2002). Segregación ocupacional por género. *DemoS*, (015).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México
- Izquierdo, J. Á. M. (2004). Responsabilidad social corporativa y competitividad: una visión desde la empresa. *Revista valenciana de economía y hacienda*, 12.
- Jaramillo, J. G. C. (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. *Semestre económico*, 10(20), 87-102.
- Jodelet, D. (1989). *Las representaciones sociales: un campo en expansión*. Jodelet, D (comp) *Les representations sociales*. Presses, Universitaires de France.
- Jodelet, D. (2011). Aportes del enfoque de las representaciones sociales al campo de la educación. *Espacios en blanco. Revista de educación*, 21, 133-154.
- Katz, C. (2016). La economía de Macri. CADTM. [Online] Available at: <http://www.cadtm.org/La-economía-de-Macri>. [Accessed 6 December 2017].
- Khalef, A. (2003). ¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad? *Educación obrera*, (133), 13.
- Landriscini, G. (2020). Pandemia covid-19. Desigualdades viejas y nuevas. *La economía, el estado y los derechos humanos*.
- Lazarte, J. (2020). La Economía política de Cambiemos. Ensayos sobre un nuevo ciclo neoliberal en Argentina. *Realidad económica*, 49(329), 157-a.
- Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Linardelli, M. F. (2018). Entre la finca, la fábrica y la casa: el trabajo productivo y reproductivo de trabajadoras agrícolas migrantes en Mendoza (Argentina) y su incidencia en la salud-enfermedad. *Salud colectiva*, 14, 757-777.
- Luenas, M. T. (2018). La inclusión de la perspectiva de género en la Responsabilidad Social Empresaria. *FACES*, 24(50).
- Marcos-Sánchez, J., & Eduardo Rodríguez calderón. (2001). *Manual para la defensa de la libertad sindical*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Messina, G. M. (2018). *El trabajo forzoso en Argentina: avances y desafíos*. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina, (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST) Aportes para una cultura de la prevención*. Buenos Aires.

- Montejo, M. F. C. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales* 8, 111.
- Montejo, M. F. C. (2012). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. *Revista latinoamericana de derechos humanos*, 23(1), 115-144.
- Moñivas, A (1994): Epistemología y representaciones sociales: concepto y teoría, en *Revista de Psicología General y Aplicaciones*, 409-419.
- Moscovici, S. (1981). *Representaciones sociales*. Universidad Complutense de Madrid.
- Moscovici, S. (1998). Las representaciones sociales y la comunicación pragmática. *Revista Polis México*, 1(2), 205-222.
- Naciones Unidas (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Nueva York.
- Natanson, J. (2019). Argentina en su laberinto. *Análisis Carolina*, (4), 1.
- Neffa, J. C. (1988). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?: propuesta de una nueva perspectiva. *Humanitas*.
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. *Archivo digital*. CEIL-CONICET.
- OEDE (2017). *Boletín de empresas, serie anual*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- OIT (2010). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*.
- OIT. (2003). *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*.
- OIT. (2006). *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*. Ginebra: OIT, Consejo de Administración.
- ONU (2014). *Preguntas frecuentes acerca de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- Orozco, Y. V. D., Riaga, C. O., & Bernal, D. F. V. (2013). Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia. *Revista Tendencias & Retos*, 18(1) 111-126.
- Otero, A. (2007). *Representaciones sociales sobre el trabajo: un estudio de caso con jóvenes del Conurbano Bonaerense participantes del Movimiento de Trabajadores Desocupados de Lanús* (Master's thesis, Buenos Aires: FLACSO. Sede Académica Argentina).
- Palacio, O. L. L., Granados, L. F. M., & Villafañez, L. C. C. (2014). *Guía para construir estados del arte*. Bogotá: International Corporation of Networks of Knowledge.

- Palacio, P. (2019). La reformulación de la política exterior argentina en el gobierno de Macri: el difícil equilibrio entre los cambios globales y las crisis domésticas (2015–2018). *Anuario Latinoamericano–Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales*, 7, 193-212.
- Pantaleo, P. I. (2018). Economía y educación en el gobierno de Mauricio Macri. Notas para una consideración histórica. *La Razón histórica: revista hispanoamericana de historia de las ideas políticas y sociales*, (40), 165-172.
- PyME, F. O. (2016). Informe 2015-2016. Evolución reciente, situación actual y desafíos para 2017. Tema especial: Indicadores de producción. Fundación Observatorio PyME, Buenos Aires.
- Rateau, P., & Monaco, G. L. (2013). La Teoría de las Representaciones Sociales: Orientaciones conceptuales, campos de aplicaciones y métodos. *Revista CES psicología*, 22-42.
- Rodrigo, M. L. J. (2018). El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(3).
- Rodríguez, P. A., Gómez, D. A., & Caicedo, D. (2019). Los Principios Ruggie y la debida diligencia en el derecho fundamental de Consulta Previa. *REVISTA CONTROVERSIA*, (212), 49-66.
- Rojo, E. C. (2001). La discriminación laboral indirecta. *Revista de Derecho*, 12(2), 67-81.
- Ruggie, J. (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar. Nueva York, Naciones Unidas.
- Sautu, R. (2003). *Todo es teoría*. Lumiere Ediciones.
- Scarafoni, M. E. (2016). División sexual del trabajo doméstico y el uso del tiempo en las tareas de cuidado. *Derecho y ciencias sociales*.
- Serrano, MM (2012). La responsabilidad social y la norma ISO 26000. *Revista de Formación Gerencial*, 11 (1), 102-119.
- Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social*. Secretaría de gobernación. México
- Svampa, M. (2000). Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal. En Svampa, M. (comp.), *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*. Buenos Aires: Biblos, 121-155.

- Thomé, C. F., & Schwarz, R. G. (2017). La importancia de los derechos sociales para la implementación de la igualdad por razón de género. Universidade do Oeste de Santa Catarina – Unoesc.
- Valencia, WA (2015). La responsabilidad social: análisis del enfoque de ISO 26000. Datos industriales, 18 (2), 55-60.
- Valles, M. (1997). Técnicas cualitativas de Investigación Social. Reflexión Metodológica y Práctica Profesional. Madrid: Síntesis.
- Varela, P. (2017). La conflictividad laboral durante el primer año de Macri ¿Quién resiste? Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales.
- Vargas Niello, J. (2006). Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desde la perspectiva de los consumidores. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2009). Los fundamentos ontológicos y epistemológicos de la investigación cualitativa.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2019). Estrategias de investigación cualitativa: Volumen II (Vol. 22). Editorial GEDISA.
- Vega-Ruiz, M. L. (2004). Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina. International Labour Office.
- Vives, A., & Peinado-Vara, E. (2011). La responsabilidad social de la empresa en América Latina. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Wyczykier, G. (2011). Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino. Trabajo y sociedad, 15(17), 285-308.

### Fuentes

<http://www.apyme.org.ar/diagnostico-y-propuestas-de-apyme-2/>

<http://www.apyme.org.ar/recuperar-el-camino-productivo-nacional-con-justicia-social-democracia-y-soberania/>

<https://www.business-humanrights.org/es/argentina-abogado-de-caso-por-desaparici%C3%B3n-de-trabajadores-de-mercedes-benz-durante-la-dictadura-dice-que-existen-pruebas-para-incriminar-a-altos-empleados>

<https://www.business-humanrights.org/es/denuncian-a-ford-por-torturas-y-desaparici%C3%B3n-de-obreros-durante-la-dictadura-argentina-0>

<https://www.business-humanrights.org/es/empresas-y-derechos-humanos-breve-introducci%C3%B3n>

[https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/EPH\\_cont\\_3trim17.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_3trim17.pdf)

[https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/EPH\\_cont\\_3trim16.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_3trim16.pdf)

[https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_3trim19BCC9AAAD16.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim19BCC9AAAD16.pdf)

[https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_3trim18.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim18.pdf)

Televisión Pública. (10 de diciembre de 2019). Asunción Presidencial 2019: Transmisión Completa. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=XUNfz82helg>

*Imágenes*



Ilustración 1. Entidades pymes en el congreso en protesta hacia el modelo económico. 4 de abril de 2019.  
<http://www.riel.red/articulo/el-baldazo-que-ahogo-la-fiesta/3839>



Ilustración 2. Marcha de trabajadores y trabajadoras en contra de los cierres de fábricas, despidos y suspensiones.  
Facebook Uom Quilmes. Marzo de 2016.



Ilustración 3. Marcha de trabajadoras y trabajadores en contra de los cierres de fábricas, despidos y suspensiones. Facebook Uom Quilmes. Marzo de 2016.



Ilustración 4. Marcha de trabajadores y trabajadoras en contra de los cierres de fábricas, despidos y suspensiones. Facebook Uom Quilmes. Marzo de 2016

### *Cuestionario e indicadores*

Objetivos específicos	Propósitos	Guía de pautas/cuestionario
<p>Describir el perfil de empleados de acuerdo a sus características sociodemográficas</p>	<p>Descripción de variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, etc.)</p>	<p>1. Edad, sexo, estado civil, residencia ¿Dónde vive? ¿Con quién? ¿Desde cuándo? ¿Tiene hijos (cuántos, edades)? ¿Quién se ocupa de las tareas de la casa?</p> <p>2. ¿Qué formación posee?</p> <p>3. ¿En qué tipo de empresa se desarrolla? ¿Qué categoría o puesto ocupa? ¿Ha tenido otra categoría o ha ocupado otro puesto en la misma empresa? ¿Cuál es su antigüedad en la empresa y en el cargo? ¿Qué tipo de relación o contrato de empleo tiene en esta actividad? ¿Cuál ha sido su actividad laboral anterior?</p>
<p>Explorar y describir las concepciones de las/os trabajadoras/es de acuerdo al respeto, protección, y promoción de los DD.HH en sus lugares de trabajo.</p>	<p>Indagar el conocimiento acerca de los conceptos abordados</p> <p>Identificar de situaciones donde los conceptos puedan materializarse en acciones</p> <p>Abordar los conocimientos acerca del cct o regulación legal de la actividad</p>	<p>11. ¿hay en la empresa representantes gremiales? ¿Sindicatos? ¿Suelen haber asambleas debido a necesidades de los trabajadores y trabajadoras?</p> <p>10. ¿Cómo defiendes tus derechos como trabajador/a? ¿Alguna vez estuviste afiliado al sindicato? ¿Participabas de sus actividades? ¿Cuáles? ¿Qué opinabas de él?</p> <p>6. ¿Considera que los salarios se condicen con el cargo y la actividad? ¿Por qué?</p> <p>12. ¿cómo ejerce el derecho a vacaciones / licencias? ¿Está englobado en un CCT?</p> <p>13. El año pasado ¿tomó Ud. todas los días de vacaciones que le corresponden? ¿Puede proponer el período para tomar sus vacaciones?</p> <p>5. Teniendo en cuenta el trabajo que realiza, Ud. ¿considera que está muy bien pago, bien pago o mal pago?</p> <p>15. En el caso de ser padre/madre ¿debido a motivos laborales se le dificulta cumplir al mismo tiempo con tu rol de trabajador/a con</p>

		<p>el de padre/madre? ¿Por qué?</p> <p>16. ¿Cómo se define la extensión de la jornada de trabajo? ¿Es frecuente la realización de horas extras? ¿Aproximadamente cuántas horas extra realiza semanalmente?</p> <p>17. ¿Considera que la extensión de su jornada de trabajo le permite dedicar tiempo a actividades personales, familiares?</p> <p>26. Si tuviera que definir qué son los DDHH ¿Qué podría decir? ¿Le resultan ajenos al mundo del trabajo?</p> <p>22. ¿Usted entiende que la empresa genera entre sus trabajadores y trabajadoras el fomento del respeto, la inclusión y la igualdad en el trato? ¿Mediante qué mecanismos y/o actitudes?</p> <p>24. ¿Usted piensa que está debidamente informado sobre sus derechos? ¿Que lo remite a considerarlo así?</p> <p>18. Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, ¿tiene que respirar humo o polvo? ¿Estar en contacto con productos peligrosos? ¿Estar expuesto a riesgos infecciosos? ¿Correr el riesgo de herirse o accidentarse? ¿Correr el riesgo de sufrir accidentes de tránsito en el transcurso de la jornada de trabajo?</p> <p>19. ¿Su empleador le provee de elementos de protección personal adecuados según los riesgos a los que está expuesto?</p>
<p>Indagar acerca de la influencia del género en el desarrollo de las actividades diarias en los puestos de trabajo</p>	<p>Identificar las posibles diferencias suscitadas entre hombres y mujeres</p> <p>Describir las tareas distinguidas por género</p>	<p>4. ¿Podría estimar cuántos empleados posee la organización?</p> <p>7. ¿Podría estimar el porcentaje de mujeres en la empresa? ¿En qué puestos mayormente se desarrollan?</p> <p>8. ¿Considera que los puestos de trabajo se encuentran definidos para un sexo</p>

	<p>Interpretar los criterios de selección para los distintos puestos</p>	<p>específico? ¿Cómo podrías describirlo? ¿Se explicita el sexo ante el requerimiento de personal para una tarea específica?</p> <p>9. ¿piensa que las mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a los puestos de trabajo que los hombres? ¿Para promociones y ascensos es igual?</p>
<p>Explorar la existencia de acciones tendientes a excluir o distinguir a algún trabajador/a debido a características particulares del mismo (raza, religión, opinión política, ascendencia nacional origen social u alguna otra característica particular)</p>	<p>Exponer cualquier tipo de distinción, exclusión y/o preferencia hacia un trabajador/a o grupo específico</p> <p>Describir situaciones donde la ascendencia nacional o el origen social altere el trato o la igualdad de oportunidades en la organización</p> <p>Caracterizar la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, opinión política u otro</p>	<p>23. ¿qué entiende usted que es la discriminación laboral? ¿Cuándo piensa que sucede un hecho de discriminación laboral?</p> <p>20. ¿Podría mencionar algún incidente ocurrido por discriminación debido a motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas procedencia u alguna otra distinción? ¿De qué manera se resolvió? ¿Cuál fue su participación? ¿Qué piensa del hecho? ¿Podría decir que es un caso aislado o que sucede con frecuencia? ¿Es algo a lo que se le resta importancia?</p>
<p>Inquirir acerca de la presencia de políticas empresariales que promuevan la protección de los DD.HH</p>	<p>Caracterizar la existencia de acciones empresariales tendientes a respetar los derechos humanos laborales</p> <p>Describir las modalidades que adquieren estas acciones</p>	<p>25. ¿De qué manera piensa que se resguardan o respetan sus derechos al interior de la organización?</p> <p>21. ¿Existen en la empresa códigos de conducta que puedan tener injerencia en casos de discriminación? ¿Lo considera necesario? ¿Por qué? ¿Que establecen los manuales/revistas/folletos de circulación interna? ¿Qué asuntos abordan?</p> <p>27. ¿Durante los últimos doce meses ha recibido algún tipo de capacitación relacionada con sus derechos? ¿Cuál?</p>